Niveau(x) d'enseignement: 5 Numéro EDUQ : 8270777
Centre d'intérêt: 650

PERPE (Québec).

Le CRASE, Centre de recherche appliquée sur la situation éducative : orientations générales et programme d'activités / par l'équipe de chercheurs du Service PERPE. -- Montréal : PERPE, [1972?].
314 f. ; 28 cm.

Document: 0172-01.

Cote Dewey: 370.78'0714/P111c Cote LC: LB/1028

Descripteur(s): *Centre de recherche *Recherche en éducation *Evaluation de l'enseignant *Evaluation de l'enseignement *Organisation administrative *Plan de développement *Secondaire (Niveau) *Collégial (Niveau)

Identificateur(s) de nom: *PERPE (Test) *CRASE *Centre de recherche appliquée sur la situation éducative (Montréal, Québec)

Identificateur(s) de sujet: *Programme d'activités

Avec ce rapport d'étape, l'équipe de chercheurs du Service PERPE (Perceptions étudiantes de la relation professeur-étudiants) tente: 1. de faire le point sur ses propres objectifs et sur le choix des moyens à privilégier pour les atteindre; 2. d'élaborer son programme d'activités pour l'année 1972-1973.

La première démarche s'inscrit dans une perrpective de redéfinition du Service PERPE qui devient le CRASE (Centre de recherche appliquée sur la situation éducative). Après un bref rappel historique des objectifs initiaux du "projet" PERPE d'abord, du "service" PERPE ensuite, le rapport définit les orientations générales du CRASE et en décrit la structure administrative. S'attardant ensuite à la deuxième démarche, l'équipe dresse un rapport des activités de janvier à décembre 1971 et établit dans le détail le programme pour 1972-1973: activités au collégial et au secondaire, personnel et conditions de travail, prévisions budgétaires. Quatorze annexes fournissent la description détaillée des projets particuliers inscrits au programme d'activités.

Type de document: r
Auteur de l'analyse: fr

E D U Q 8270777

CRASE

Centre de Recherche Appliquée
sur la Situation Educative

PERPE

ORIENTATIONS GÉNÉRALES

ET

PROGRAMME D'ACTIVITÉS

par l'équipe de chercheurs
du Service PERPE

perceptions étudiantes de la relation professeur-étudiante
1655 rue Bois-de-Boulogne Montréal 355 tel. 932-3800

DOCUMENT 0172-01

E D U Q 8270777

L E C R A S E

Centre de Recherche Appliquée

sur la Situation Educative

Orientations générales et programme d'activités

par

l'équipe de chercheurs du Service PERPE

Document 0172-01

Table des matières

Page

PREMIÈRE PARTIE: LE SERVICE PERPE SE REDÉFINIT

Chapitre I - Notes historiques.

A. Les objectifs du "projet" PERPE. 3
B. Les objectifs du "Service" PERPE. 4

Chapitre II - Orientations générales du CRASE.

A. Objectifs généraux. 8

1. Objectif premier: construction d'instruments de mesure. 8

2. Objectif second: mécanismes collectifs d'un service personnel aux professeurs. 12

3. Objectif troisième: réalisation et diffusion vulgarisée de recherches. 17

B. Champ de travail. 20
C. Ligne directrice de nos activités. 23
D. Approche privilégiée. 24
E. Clientèle. 26
F. Programmation des activités. 35
G. Le nouveau nom de PERPE. 39

Chapitre III- Structure administrative du CRASE.

A. Description sommaire. 41
B. Précision des termes. 41
C. Informations additionnelles. 44

DEUXIÈME PARTIE: PROGRAMME D'ACTIVITÉS

Chapitre IV - Rapport d'activités de janvier à décembre 1971.

I. Personnel. 48

II. Rapports d'activités.

A. Equipe du collégial. 49
B. Equipe du secondaire. 57

III. Rapport administratif et budgétaire.

A. Activités du directeur. 59
B. Activités du secrétaire administratif. 64
C. Rapport budgétaire. 65

page

Chapitre V - Description sommaire du programme d'activités 1972-73.

I - Programme d'activités au collégial. 74

A. Secteur RECHERCHES. 74
B. Secteur SERVICES. 81

II- Programme d'activités au secondaire. 86

A. Secteur RECHERCHES. 86
B. Secteur SERVICES. 87

Chapitre VI - Personnel et conditions de travail.

I - Informations sur le personnel. 91

A. Qualifications et tâches particulières du personnel actuel. 91
B. Qualifications et tâches particulières du personnel nouveau. 95
C. Précisions sur les nouveaux postes administratifs. 99
D. Aperçu synthétique: personnel actuel et nouveau. 102
E. Répartition par projets du personnel professionnel. 102

II- Conditions de travail. 107

A. Logement. 107
B. Salaires. 109

Chapitre VII- Prévisions budgétaires 1972-73.

I - Deux hypothèses budgétaires. 111

II- Prévisions budgétaires détaillées. 112

A. Informations préliminaires. 112
B. Prévisions budgétaires pour l'équipe du collégial. 113
1. Prévisions budgétaires détaillées. 113
2. Précisions sur divers postes budgétaires. 129
3. Tableaux récapitulatifs et synthétiques. 135
C. Prévisions budgétaires pour l'équipe du secondaire. 140

page

Annexes.

A. Description détaillée des projets R-1, R-2, R-3 et R-4. 144

Appendice: description technique de la méthodologie adoptée pour effectuer les analyses psychométriques périodiques. 152

B. Description détaillée des projets R-5, R-6 et R-7. 164

C. Description détaillée du projet R-8. 168

D. Description détaillée des projets R-9, R-17 et R-18. 171

Appendice: instrument sur la satisfaction au travail. 197

E. Description détaillée du projet R-10. 214

F. Description détaillée des projets R-11, R-12, R-13 et R-14. 218

G. Description détaillée des projets R-15 et R-16. 223

H. Description détaillée des projets S-1 et S-3. 239

Appendice: contrat de services avec l'Ecole Polytechnique. 243

J. Description détaillée du projet S-2. 255

K. Description détaillée du projet S-4. 259

Appendice: procédure de calcul et format des Portraits de famille. 263

L. Description détaillée des projets S-5, S-10 et S-11 271

M. Description détaillée du projet S-6. 290

N. Description détaillée des projets S-7, S-8 et S-9. 294

P. Description détaillée des projets 1972-73 de l'équipe du niveau secondaire. 300

PREMIÈRE PARTIE

LE SERVICE PERPE SE REDÉFINIT

CHAPITRE I

Notes historiques

A. Les objectifs du "projet" PERPE.

Au moment de sa première demande de fonds au Ministère de l'Education (DIGEC), en 1968, l'auteur du test PERPE a dû préciser les objectifs visés par le projet. Voici en quels termes ces objectifs opérationnels furent présentés:

> "Objectif numéro un.
>
> Construire pour le niveau collégial un questionnaire (test) scientifique d'évaluation des cours par les étudiants dont la correction et l'analyse seront mécanographiées. (...)
>
> Objectif numéro deux.
>
> Mettre sur pied un service à but non-lucratif qui offrira le test PERPE, sur une base strictement volontaire, aux professeurs du niveau collégial. (...)
>
> Objectif numéro trois.
>
> Approfondir notre connaissance du milieu en examinant en détails le matériel recueilli lors des diverses administrations du questionnaire PERPE. (...) Les activités scientifiques poursuivies dans le cadre de la réalisation de ce troisième objectif devraient déboucher sur des observations et suggestions susceptibles d'éclairer les responsables de la planification pédagogique au niveau collégial."[1]

Nonobstant le fait que ce texte, s'il était aujourd'hui réécrit, subirait plusieurs modifications mineures pour mieux circonscrire la réalité actuelle du Service PERPE, il n'en reste pas moins que plusieurs orientations fondamentales s'en dégageaient:

---

1. GAGNÉ, Françoys. Qu'est-ce que le projet PERPE?, Texte A-100 Document 1169-02, p. 4.

a) la construction d'un outil scientifique de mesure en éducation;

b) le caractère permanent, donc ré-utilisable, de l'outil de mesure;

c) l'utilisation simultanée de l'instrument de mesure comme outil de recherche et de perfectionnement dans une perspective de service aux individus en même temps qu'à la collectivité.

B. Les objectifs du "Service" PERPE.

A peine deux ans plus tard, l'auteur du test PERPE n'était plus seul. Ayant doublé à deux reprises son budget, le "Service" PERPE comptait alors huit professionnels.

Dans une équipe sans "histoire" (pour ne pas dire "sans histoires"!), née de la croissance explosive d'un outil, le test PERPE, plutôt que d'un regroupement d'individus à la recherche de mêmes buts, la fixation des orientations et des objectifs généraux ne se fait pas sans un certain nombre de heurts et frictions. L'outil a précédé l'équipe; des moyens ont pris corps avant l'explicitation des fins.

Lorsqu'est venue cette première tentative de définition plus claire des objectifs du Service PERPE, nous n'avons pas voulu les restreindre aux seuls travaux immédiatement en cours. Nous avons tenu à nous définir un champ de travail et à préciser certains de nos rôles à l'intérieur de ce champ de travail.

Ainsi, écrivions-nous:

"Les objectifs à atteindre et les tâches à réaliser ne manquent pas dans le secteur où nous oeuvrons: le perfectionnement pédagogique de l'enseignement collégial. A l'intérieur de ce vaste champ d'activités, nous nous sommes fixés des objectifs précis, qui tiennent compte à la fois:

- de notre vocation de chercheurs scientifiques;
- de notre désir de jouer parallèlement le rôle d'agents de changement dans le milieu;
- de notre conscience des contraintes matérielles qui fixent certaines limites à nos possibilités d'action".[1]

Notre objectif fondamental devenait donc le perfectionnement pédagogique de l'enseignement collégial. Eu égard à la poursuite de cet objectif, nous tenions à privilégier deux rôles:

- celui de chercheur scientifique;
- celui d'agent de changement.

Si l'objectif fondamental était défini en termes très larges, sa concrétisation en objectifs particuliers reflétait la centration encore exclusive de l'équipe sur l'outil initiateur: le test PERPE. Tous les projets définis dans le Plan triennal, exception faite de quelques projets du secteur de l'animation, gravitaient autour du test PERPE, comme outil de recherche et comme instrument diagnostique.

Plaçant aujourd'hui ce texte en parallèle avec celui des objectifs initiaux du "projet" PERPE, ainsi qu'avec le programme d'activités décrit dans le Plan triennal, nous constatons:

a) l'extrême généralité de l'objectif présenté;

b) l'absence de liens directs entre cet objectif et les projets décrits dans le Plan triennal;

c) l'absence d'une concrétisation de cet objectif général sous forme d'objectifs opérationnels plus étroitement reliés au programme d'activités;

d) surtout, l'adéquation beaucoup plus grande des objectifs du "projet" PERPE aux activités décrites dans le Plan triennal.

---

[1] cf. Plan triennal, document 0171-01, p. 15

Au moment de franchir le cap de la cinquième année d'existence du test PERPE, en plein coeur d'une seconde année de service à l'ensemble du réseau collégial public, l'équipe PERPE croit essentiel de faire le point sur ses objectifs et sur le choix des moyens à privilégier pour les atteindre. Suite à sa croissance accélérée, "l'équipe" PERPE constitue aujourd'hui un groupe interdisciplinaire aux ressources multiples et diversifiées.

Parce que la cohésion du groupe constitue une valeur de première importance pour chacun, dans la mesure évidemment où elle ne porte pas atteinte indûment à la liberté et à la créativité individuelles, l'équipe PERPE s'est penchée au cours des dernières semaines sur les perceptions prospectives de chacun quant au rôle du Service PERPE à l'intérieur du monde de l'Education. Partant de ces images très diversifiées, et parfois divergentes il faut bien l'admettre, nous avons cherché à dégager des points communs, des directions partagées, des objectifs similaires, dans l'espoir de réaliser un véritable consensus de groupe autour d'un certain nombre d'objectifs généraux et de projets concrets.

C'est le fruit de cet effort que l'on retrouvera dans les pages qui suivent.

CHAPITRE II

Orientations générales du CRASE

A. Objectifs généraux.

1. OBJECTIF PREMIER

> Construire des instruments de mesure des diverses composantes de la situation éducative.

Cet objectif, à la fois très large et très concret, constitue le projet prioritaire de travail au CRASE. Parce que nous nous définissons avant tout comme chercheurs scientifiques (cf. Section C, page 20), nous tenons à fonder nos observations sur des outils rigoureusement conçus. Si nous parlons de "projet prioritaire", ce n'est pas que ce premier objectif soit plus important que les deux autres. Il est "premier" au sens où il précède la réalisation du second et du troisième objectif et aussi parce qu'il constitue une condition nécessaire et préalable à la poursuite des deux autres objectifs.

a) Pourquoi tenons-nous à privilégier la mesure comme technique de cueillette d'informations sur la situation éducative?

Dans le monde de l'éducation québécoise, les problèmes à résoudre, les recherches à effectuer, les expériences à initier ne manquent pas. En ce domaine, d'ailleurs, notre province ne se distingue pas des autres provinces canadiennes, non plus que de nos voisins américains. Pour une équipe de chercheurs qui gardent les yeux ouverts sur la réalité environnante, la multiplicité des champs d'exploration saute immédiatement aux yeux. Il n'y a pas un seul contact avec un "artisan" de l'éducation qui ne suscite aussitôt plusieurs hypothèses de recherches.

1. Vers un champ de travail circonscrit.

Face à l'ampleur des tâches à entreprendre, une équipe telle que la nôtre ne doit pas espérer pouvoir s'attaquer de front

à l'ensemble des problèmes. Malgré nos ressources indéniables, nous devons nous définir un champ d'action réaliste et des objectifs précis.

Sur quels critères allons-nous appuyer cette opération sélective? C'est là l'essentiel du problème.

Lors de la rédaction du Plan triennal, nous avons relégué au second plan les trois objectifs principaux du "projet" PERPE, pour leur substituer un objectif général beaucoup plus vaste et "messianique": le perfectionnement de l'enseignement collégial. Sans nous soucier de concrétiser cet objectif sous forme de sous-objectifs opérationnels, nous sommes passés directement à la description d'un programme d'activités très détaillé. Rétrospectivement, nous devons reconnaître aujourd'hui que le programme d'activités décrit dans le Plan triennal de PERPE concrétise beaucoup mieux les trois objectifs fondamentaux du "projet" PERPE que l'idéal lointain du perfectionnement de l'enseignement collégial.

Alors qu'on nous demande de nous situer plus clairement parmi les organismes de recherche et les centres de formation qui oeuvrent en éducation au Québec, il est essentiel de nous donner une orientation spécifique, qui tienne compte à la fois des besoins du milieu et des ressources particulières dont nous disposons.

Nous pouvons identifier deux types de ressources au sein de l'équipe PERPE:

a) des compétences spéciales dans la construction d'instruments de mesure en éducation;

b) des compétences générales en recherche scientifique.

2. Carence d'instruments de mesure.

Existe-t-il dans le milieu québécois de l'éducation des besoins spécifiques auxquels nos compétences particulières nous permettront de répondre plus adéquatement? Ces besoins sont on ne peut

plus évidents. Ils proviennent d'une carence totale d'instruments de mesure de la situation éducative. On manque de "règles à mesurer"!

Dans le domaine des sciences, l'histoire a montré que le développement d'outils de mesure plus perfectionnés et précis fut très souvent à l'origine d'un nouveau bond en avant des découvertes scientifiques. Qu'on songe par exemple au rôle joué par le microscope en biologie, par le télescope en astronomie, par le cyclotron en physique nucléaire, par l'ordinateur en mathématiques, par les instruments psychométriques en psychologie, etc...

Dans le domaine des "outils", l'éducation a marqué le pas. Les idéologies se succèdent, s'affrontent; les "modes pédagogiques" se suivent sans continuité; les expériences se multiplient sans évaluation contrôlée de leur impact. Finalement, des décisions majeures se prennent, souvent sur la seule base d'opinions "à peu près" éclairées et de jugements "pas toujours" avertis. Il n'est pas du tout surprenant dans ce contexte que l'éducation apparaisse encore aujourd'hui comme l'un des secteurs où les idéologies contradictoires s'affrontent avec le plus de vigueur. Devant l'absence de faits établis, les théoriciens ont beau jeu!

Dans ce contexte est apparu le test PERPE: un instrument conçu selon des normes rigoureusement scientifiques pour mesurer objectivement les perceptions étudiantes de la relation professeur-étudiants.

3. Valeur du test PERPE.

Pourquoi le projet PERPE a-t-il connu un si rapide succès? Pourquoi a-t-il si aisément obtenu l'appui du Ministère de l'Education.

Parce qu'il constituait le premier instrument scientifique québécois de mesure de certaines composantes de la situation éducative (si l'on fait exception des instruments de sélection et de mesure du rendement académique des étudiants).

Parce qu'il présentait un format éminemment adaptable à toutes sortes de situations.

Parce qu'il promettait enfin d'apporter des réponses factuelles et contrôlées à des questions cruciales que se posaient les "artisans" de l'éducation.

PERPE a-t-il tenu promesse? Dans l'ensemble nous pouvons affirmer carrément que oui.

L'instrument lui-même a non seulement résisté à l'épreuve du temps, mais il est en voie de se tailler une réputation internationale en tant qu'outil de haute qualité.

De plus, par son service provincial, PERPE a fait la preuve qu'il pouvait être un outil utile aux professeurs désireux d'utiliser le feedback de leurs étudiants dans le cadre de la réévaluation de leurs comportements professionnels.

Aussi, par son programme d'analyse sociologique, PERPE confirmera bientôt les promesses qu'il a faites d'apporter à la collectivité des informations précises sur la situation éducative et, plus particulièrement, sur les facteurs en jeu dans l'organisation de la relation pédagogique.

Enfin, par l'intermédiaire de son programme d'outils de mesure spécifiques, PERPE pourra démontrer la souplesse de son format, quelle que soit la situation à évaluer.

4. Conclusion.

Le succès que connaît PERPE confirme sans l'ombre d'un doute son rôle de précurseur dans le champ de la mesure en éducation. Ce succès indique également la voie que PERPE devrait suivre pour maximiser l'utilisation des ressources de l'équipe, de même que des connaissances acquises dans ce domaine.

Compte tenu de la valeur du test PERPE, face à une carence aussi évidente d'outils de mesure dans notre milieu, face aussi aux multiples demandes que nous recevons pour de tels outils, nous avons des motifs plus que suffisants pour poursuivre avec détermination l'exploration de cette voie que nous avons nous-mêmes défrichée.

b) Quel type d'instruments de mesure allons-nous privilégier?

Les outils construits par le CRASE devront répondre à deux caractéristiques structurales essentielles:

a) ils devront être construits selon des critères psychométriques rigoureux;

b) ils devront s'adresser à une clientèle aussi large que possible.

Par ailleurs, les deux caractéristiques suivantes nous paraissent souhaitables et devraient être incorporées dans la mesure du possible:

c) ils devraient pouvoir servir simultanément comme instruments de recherche sur la situation éducative et comme outils dans le cadre de services personnels à des professeurs;

d) ils devraient être "permanents", donc réutilisables tout autant pour des recherches que pour des services personnels.

2. OBJECTIF SECOND

Assurer les mécanismes collectifs d'un service personnel aux professeurs pour tout instrument qui s'y prêtera.

Ce second objectif est nécessairement moins général que le précédent, puisqu'il découle de l'actualisation des caractéristiques 'c' et 'd' mentionnées ci-haut.

a) Pourquoi l'équipe tient-elle à assurer elle-même la diffusion de ses outils?

Les motifs sont nombreux. Nous ne retiendrons ici que trois motifs principaux.

1) Le test PERPE, pour prendre un exemple concret, est un outil complexe. Les informations qu'il transmet sont non seulement très nombreuses (plus de 700 éléments), mais surtout hautement formalisées. En assurant nous-mêmes la diffusion de l'instrument, nous pouvons surveiller de très près les politiques de mise en marché: comment l'outil est présenté, quelles qualités et faiblesses seront identifiées, comment interpréter les résultats, etc... En effet, nous tenons particulièrement à diffuser PERPE dans une perspective de service professionnel plutôt que de rentabilité commerciale.

2) Par l'intermédiaire du service personnel, le test PERPE, ainsi que les autres instruments de mesure que l'équipe souhaite développer, vise à servir tout autant à l'amélioration de la situation éducative qu'au perfectionnement des enseignants. Préoccupés par la qualité de nos services, nous avons tenu à suivre de près l'utilisation qui sera faite de l'outil par les professeurs. Nous pourrons ainsi corriger sans délais toute faiblesse ou déficience susceptible de nuire à l'utilité de l'instrument.

3) Le troisième motif est d'ordre strictement fonctionnel. Les mécanismes mis en place pour assurer la diffusion du test PERPE servent simultanément de réseau de cueillette de données. L'installation de ce système de diffusion à l'échelle du réseau collégial nous assure, non seulement une porte d'entrée auprès des professeurs pour la cueillette d'informations relatives à d'autres projets de l'équipe, mais aussi une convergence des données vers PERPE en vue de la constitution d'une banque centralisée d'informations scientifiques qui serviront à nos travaux de recherche (cf. Objectif Troisième).

b) Quelle doit être l'extension du terme "service personnel"?

En d'autres termes, quelles sont les limites que nous devons nous fixer (et ne pas dépasser), lorsque nous appliquons notre politique de "services personnels"?

Sous-jacent à cette question, qui apparaît au premier abord secondaire, c'est un problème important et fort complexe qui est posé: l'équipe du CRASE doit-elle accomplir elle-même les tâches d'animation pédagogique reliées à l'utilisation du test PERPE par les professeurs (ce qu'on nomme communément la "relance")?

Partons d'une situation concrète pour circonscrire le problème. Un professeur administre le test PERPE. Il reçoit par la poste un Dossier personnel de résultats, incluant un "Guide d'analyse". Il étudie durant quelques heures son Dossier. Au terme de son étude, s'il a bien suivi les directives du Guide d'analyse, il a en mains un diagnostic (vu par ses étudiants) des forces et faiblesses de son comportement pédagogique en classe. Là ne s'arrêtera pas sa recherche! Bien des questions demeureront sans réponses. Par exemple:

"Le diagnostic que j'ai construit est-il objectif?"

"Ai-je mis l'accent sur les points les plus importants?"

"Je vois des faiblesses majeures; commert faire pour les atténuer?"

Face à ces questions, et bien d'autres, que se posera la personne, qui doit y répondre? L'équipe qui a construit et diffusé l'instrument?

PAS UNIQUEMENT.

En effet, il importe de souligner immédiatement les contraintes inhérentes à la dimension provinciale de nos travaux. Nous ne pouvons espérer pouvoir concilier des préoccupations qui se situent à l'échelle du réseau et des demandes personnelles provenant de plus de 6,000 professeurs.

C'est d'abord auprès d'un animateur pédagogique local ou régional que le professeur devra chercher réponse à ses questions, non pas auprès du fabriquant de l'outil.

Mais, direz-vous, les animateurs pédagogiques n'existent que dans quelques rares CEGEP à l'heure actuelle!

C'est exact. Les animateurs pédagogiques ne foisonnent pas encore. Toutefois, la carence de ces intermédiaires essentiels entre le concepteur d'outils et les éventuels utilisateurs n'implique aucunement que ceux-là doivent abandonner leur fonction première pour se lancer dans une "mission substitutive". D'une part, la tâche à accomplir serait disproportionnée par rapport aux ressources de l'équipe; d'autre part, on ne s'improvise pas animateur pédagogique.

Eu égard à notre rôle, nous devons absolument adopter une vision à plus long terme et accepter de refuser de répondre à des besoins immédiats qui nous éloigneraient d'une tâche dont, par ailleurs, nous sommes encore bien loin d'entrevoir l'achèvement.

Dans peu d'années, les animateurs pédagogiques seront probablement répandus dans tous les CEGEP. Ces personnes auront alors besoin de nos outils pour donner à leur travail professionnel une dimension scientifique et non pas simplement artisanale. Si nous mettons en veilleuse notre travail de construction d'instruments de mesure pour jouer dans le milieu des rôles "compensatoires", nous risquons de forcer les animateurs pédagogiques à "marquer le pas", parce que nous ne serons pas prêts à leur fournir la batterie d'instruments dont ils auront besoin.

Certes, durant la phase de transition, l'efficacité de nos instruments sera-t-elle probablement réduite, faute de ces intermédiaires pour intégrer nos outils à des programmes individuels ou collectifs de réflexion et de perfectionnement pédagogique. Il nous faut accepter ces limites temporaires de l'impact de nos travaux. Ce que nous pouvons faire cependant, c'est d'utiliser au maximum les ressources dont nous disposons pour réduire le plus possible la durée de cette phase de transition.

Si nous croyons en la nécessité de postes d'animateurs pédagogiques locaux, nous ferons oeuvre utile et proportionnelle à nos moyens en sensibilisant le milieu aux avantages d'une telle fonction.

C'est dans cet esprit que nous devons fixer les limites de notre rôle comme diffuseurs d'outils de mesure auprès des "artisans" de l'éducation. C'est aussi à cause de cet esprit que nous avons utilisé les termes "mécanismes collectifs" dans la formulation de notre second objectif.

c) Où doit se situer concrètement la limite de nos services personnels?

Le principe que nous venons d'énoncer signifie-t-il que nous devrions nous abstenir de toute activité d'animation reliée à la diffusion de nos instruments? AUCUNEMENT. Le champ de l'animation pédagogique, que nous avons tenu à soustraire de notre rôle, correspond à un ensemble d'interventions personnelles avec des individus ou des petits groupes. Parallèlement à cette action, par ailleurs essentielle à notre avis pour assurer une utilité maximum des outils construits par le CRASE, nous devrons mettre en oeuvre diverses activités qui nous permettront d'aller au-delà de la simple fonction de "mise en marché" provinciale de nos instruments de mesure.

Cependant, ces autres moyens devront demeurer collectifs et indirects, de façon à ne pas nous engager dans le champ de l'animation pédagogique, telle que définie ci-haut. Le Guide d'analyse constitue une forme d'animation, si sommaire soit elle, qui correspond aux critères que nous venons de définir. Le service de relance que nous avons mis sur pied à l'échelle du réseau constitue un autre exemple d'animation compatible avec les contraintes que nous nous sommes fixées. Ces réalisations sont bien loin d'épuiser les possibilités qui nous sont ouvertes à l'intérieur de nos limites. Qu'on songe par exemple à l'élaboration d'un programme mécanographique qui effectuerait une analyse sommaire de chaque Portrait pédagogique, analyse complétée par une liste de documents bibliographiques choisis spécialement en fonction des forces et des faiblesses observées dans chaque dossier.

Nous pouvons également songer à collaborer activement à l'élaboration et à l'évaluation systématique de ressources (stages, documents, cours, matériel, etc.) devant servir au perfectionnement "sur le chantier" des professeurs. Ainsi, l'équipe du CRASE pourrait:

a) créer et expérimenter des ressources pour corriger des déficiences observées à l'aide de ses instruments;

b) identifier, évaluer et diffuser des ressources existantes, non-encore répandues dans le milieu;

c) évaluer et diffuser des ressources déjà en voie d'utilisation par certains sous-groupes du milieu.

La diffusion de ces ressources s'effectuerait normalement par l'intermédiaire des animateurs pédagogiques locaux et ne serait pas restreinte aux seuls utilisateurs du test PERPE.

Bref, avec les ressources dont nous disposons, nous pouvons collaborer directement à la tâche d'animation qui devrait accompagner toute utilisation de nos instruments, même si notre collaboration demeure lointaine et impersonnelle. Ces frustrations liées à notre éloignement partiel du milieu seront les "épines" des roses que nous aurons cultivées!

3. OBJECTIF TROISIEME

Favoriser la réflexion constante des "artisans" de l'éducation, en réalisant et en diffusant sous forme vulgarisée les résultats de recherches approfondies sur les données recueillies à l'aide de nos instruments.

Si cet objectif est mentionné en troisième lieu, ce n'est pas qu'il soit moins important que les deux autres. Bien au contraire. La préoccupation première de tout chercheur scientifique ne consiste pas tant à construire ou à diffuser des instruments de mesure qu'à les utiliser pour approfondir sa connaissance d'une réalité.

a) Pourquoi l'équipe tient-elle à assurer elle-même l'analyse scientifique des données issues de l'utilisation de ses instruments?

De nouveau, les motifs sont nombreux pour justifier notre volonté d'associer à notre recherche instrumentale des travaux de recherches sur la situation éducative, à partir des données recueillies avec nos instruments. Identifions-en brièvement quelques-uns.

Il faut noter en premier lieu l'intérêt que présentent ces données, non seulement parce qu'elles constituent un précédent dans l'histoire de l'éducation au Québec, mais aussi parce que le matériel recueilli a une ampleur unique, tant en termes échantillonnaux qu'en termes de variables mesurées simultanément.

Il faut rappeler aussi ce que nous avons dit plus haut concernant les compétences de notre équipe de recherche: elles ne se limitent pas aux seules recherches instrumentales, mais couvrent tout aussi bien le champ des recherches socio-éducatives et psycho-éducatives.

Le problème du caractère confidentiel de nos données et les politiques spéciales de diffusion qu'il engendre constituent un troisième motif d'importance. En effet, avant de pouvoir "ouvrir" notre banque de données à des chercheurs de l'extérieur, il nous faut préciser les conditions de cet accès, de façon à protéger la politique de confidentialité qui caractérise nos services aux professeurs.

Il faut souligner en quatrième lieu, l'utilité majeure de ces analyses tant pour la correction et la mise à jour de nos instruments de mesure que pour la définition de nouvelles zones de recherche.

Enfin, il ne faut guère se faire d'illusions sur le nombre et la disponibilité des chercheurs compétents en éducation. La plupart travaillent déjà sur des projets de leur cru.

Bref, les principaux facteurs qui motivent notre troisième objectif correspondent tout autant à des désirs de l'équipe (1er, 2è, 4è) qu'à des contraintes extérieures (3è et 5è).

b) Le CRASE compte-t-il se réserver l'exclusivité de l'analyse des données issues de ses instruments?

Pas du tout. Ne serait-ce que parce que nous avons en mains une somme quasi-inépuisable de données de recherches, nous devrons absolument faire appel à des collaborateurs extérieurs pour extraire tout le "jus" de notre banque de données. En 1970-1971 seulement, nous avons accumulé un peu plus de 12 millions (sic) d'informations! L'année 1971-1972 s'annonce tout aussi fructueuse.

Ainsi que nous venons de le souligner (3è motif), le caractère confidentiel de notre matériel de base pose problème. Nous devrons préciser avec soin les modalités d'accès de ces collaborateurs à ce matériel, de même que nos droits de contrôle sur le contenu des documents issus de ces travaux, de façon à garantir le respect de nos politiques de publication d'informations (cf. section D).

c) Quels types de recherches allons-nous réaliser?

1) Notons d'abord que nos activités de recherches porteront exclusivement sur des échantillons importants; il s'agira, soit d'échantillons représentatifs de l'ensemble des professeurs du réseau collégial (ou autre), soit de sous-populations importantes (professeurs d'un collège ou professeurs d'une discipline). Ceci confirme que nous considèrerons comme "service" et non comme "recherche" tout travail éventuel avec des petits groupes (v.g. département dans un collège).

2) L'ampleur de notre matériel nous permet d'envisager quatre types de recherches, à partir des données recueillies:

- analyses descriptives (v.g. résultats généraux d'une exploitation donnée, profil-type des professeurs d'une discipline, etc.);

- analyses différentielles (v.g. comparaisons entre collèges ou entre professeurs de plusieurs disciplines);

- analyses interprétatives (v.g. étude du lien entre certaines variables sociologiques des répondants-étudiants et l'orientation de leurs attentes ou de leurs insatisfactions, lien entre certaines variables sociologiques des professeurs et l'orientation de leurs comportements,etc.);

- analyses structurales (v.g. identification de certains types d'enseignants, d'étudiants ou de fonctionnements pédagogiques, tels qu'illustrés par le "patron" (pattern) des réponses données aux questions, etc.).

3) Il est à prévoir que les observations issues des analyses ci-dessus suscitent diverses hypothèses importantes concernant certains aspects de la situation éducative, hypothèses que nous voudrions vérifier à l'aide d'instruments qui ne répondraient pas nécessairement aux critères posés plus haut (cf. Objectif Premier). Si nos "mécènes" se montrent aussi intéressés que nous à approfondir ces voies latérales, nous n'hésiterons sûrement pas à nous y lancer.

d) Pourquoi tenons-nous à préciser "sous forme vulgarisée"?

En posant cette question, nous n'avions d'autre but que d'attirer l'attention sur cet élément important de notre troisième objectif. Plutôt que de répéter des informations qui seront présentées plus loin de façon très détaillée, nous référons nos lecteurs aux sections C (paragraphe 3) et D (paragraphe 2).

B. Champ de travail.

1. Enoncé.

Compte tenu des interactions multiples qu'on peut imaginer entre les diverses composantes de la situation éducative,

nous avons tenu à nous définir un champ de travail aussi peu restrictif que possible. Aussi l'avons-nous simplement décrit comme suit:

la situation éducative

2. Précisions sur le terme "situation éducative".

a) Définition provisoire.

Nous entendons par "situation éducative":

une situation d'apprentissage orientée et structurée.

b) "situation d'apprentissage".

Il nous apparaît plus simple de définir le terme "situation d'apprentissage" par ses composantes:

1) le contenu de l'apprentissage (matière);

2) l'aspect formel de l'apprentissage (approche, méthodes, techniques);

3) la personne en situation d'apprentissage (l'étudiant);

4) l'aide à la personne en situation d'apprentissage (le professeur);

5) la composante interactive (relation professeur-étudiants).

c) "orientée".

Ce terme réfère aux objectifs visés et aux valeurs véhiculées par l'une ou l'autre des composantes de la situation d'apprentissage. Le terme s'applique à la situation, indépendamment du fait que les valeurs et objectifs sont explicités ou non.

d) "structurée".

Le terme "structurée" réfère sans distinction tant aux structures internes qu'externes de la situation d'apprentissage. Selon un autre système classificatoire, ce terme peut se subdiviser en deux réalités:

1) l'environnement physique et matériel, incluant les ressources du milieu;

2) l'environnement structural, immédiat (v.g. plan de cours, politiques pédagogiques départementales, structures définies par le groupe, etc.) et médiat (v.g. programme provincial, règlements pédagogiques et administratifs, convention collective des professeurs, etc.)

Conclusion

Toutes ces composantes de la situation éducative font partie du champ de travail THÉORIQUE du Service PERPE. En pratique, nous ne pourrons évidemment pas nous attaquer simultanément aux multiples facettes de cette description très large.

Nous avons déjà entrepris l'étude systématique d'un champ beaucoup plus restreint: les perceptions étudiantes de la relation professeur-étudiants.

Par ailleurs, dans les pages qui précèdent, nous avons opéré une circonscription très nette de notre champ de travail en formulant nos trois objectifs généraux. Des précisions additionnelles seront apportées plus loin.

Dans une perspective d'ouverture de l'équipe à d'autres aspects de son champ de travail, ces cadres que nous précisons maintenant faciliteront notre tâche de sélection parmi les multiples possibilités d'activités qui s'offrent à nous.

C. Ligne directrice de nos activités.

Dans les notes historiques qui constituent la première partie de ce document, nous avons noté le double niveau des objectifs qui ont orienté notre activité depuis la naissance du "projet" PERPE.

D'une part, il y a un ensemble d'objectifs opérationnels à court terme présentant de façon concrète une série de tâches à accomplir.

D'autre part, nous avons formulé un objectif beaucoup plus général correspondant au rôle que nous entendions jouer face au milieu de l'enseignement: contribuer au perfectionnement des enseignants et, plus largement, de l'enseignement.

Nous pouvons ajouter que, jusqu'à ce jour, les objectifs à court terme ont prévalu sur l'objectif général pour donner le ton à nos activités. Notre tâche était d'abord de construire le test PERPE, de l'expérimenter et d'organiser un service d'exploitation de cet instrument. Les activités de recherche tant sur l'instrument lui-même que sur les données qu'il permettrait de recueillir constituaient une suite logique dans les tâches à accomplir. Nous n'avions donc pas à nous référer à un objectif plus général pour définir un ensemble de projets concrets à réaliser. Le mouvement engagé par la construction du test traçait dans une large mesure le programme de nos activités pour plusieurs années.

Rétrospectivement, nous constatons que nos activités passées ont vraiment concrétisé l'objectif du perfectionnement de l'enseignement formulé dès les touts débuts du "projet" PERPE. Ceci apparaît tout d'abord dans le contenu même du test PERPE et dans notre politique d'utilisation de cet instrument comme service personnel au professeur. Notre désir d'oeuvrer dans le domaine du perfectionnement de l'enseignement apparaît également dans nos activités de recherche, où nous avons mis l'accent sur la diffusion très large des résultats dans le milieu.

Aujourd'hui, grâce aux précisions apportées dans le présent document, nous opérons de façon plus explicite la jonction entre cet objectif général du perfectionnement de l'enseignement et les tâches concrètes que nous entendons réaliser. A l'intérieur du vaste champ de travail que constitue la "situation éducative", nous réaffirmons notre volonté de conserver le perfectionnement de l'enseignement comme optique particulière. Cette optique se traduit autant dans la sélection de nos
dans le point de vue sous lequel nous allons les aborder.

D. Approche privilégiée.

1. Enoncé.

Nous pouvons décrire dans les termes suivants l'approche aux problèmes que nous voulons privilégier:

> la recherche scientifique appliquée

Cette définition correspond à une réaffirmation d'une prise de position très claire déjà inscrite dans notre Plan triennal[1]. Cependant, cette prise de position ne précisait pas les caractéristiques essentielles de cette approche, tâche que nous jugeons aujourd'hui nécessaire pour éviter tout malentendu. C'est pourquoi nous avons tenu à apporter ces précisions additionnelles, correspondant à une définition minimale du terme "recherche scientifique appliquée".

2. "recherche scientifique".

Avant de décrire les composantes de toute recherche scientifique qui nous apparaissent minimales, nous tenons à préciser que le terme "recherche scientifique" représente pour nous une approche particulière à l'étude d'un problème, beaucoup plus qu'une méthodologie spécifique. Cette approche présente les caractéristiques minimales suivantes:

a) une définition précise du problème à l'étude;

---

[1] Op. cit., page 16.

b) une opérationnalisation aussi claire que possible des concepts-clefs inhérents au problème étudié;

c) une cueillette d'informations aussi objectives et non-biaisées que possible;

d) une analyse factuelle qui respecte les informations recueillies;

e) une interprétation "ad hoc" qui doit dépasser la simple description, sans cependant tomber dans l'extrapolation "débridée";

f) des prises de position aussi fermes que les analyses le justifient.

3. "appliquée".

Le terme "appliquée" recouvre un ensemble de préoccupations centrées sur la clientèle de nos services:

a) le souci de travailler sur des problèmes que vivent les "artisans" de l'éducation (professeurs, étudiants, professionnels et cadres);

b) le désir de répondre le plus rapidement possible à ces problèmes;

c) le devoir pour le chercheur de franchir la "distance sémantique" qui le sépare de sa clientèle, en faisant l'effort de "traduire" et de "vulgariser" le produit de ses recherches pour le rendre accessible aux gens du milieu;

d) le souci de participer activement et d'initier au besoin la "digestion" des recherches par les gens du milieu, c'est-à-dire la compréhension des informations transmises par le chercheur et leur utilisation pour préciser les orientations et les modalités du changement souhaité.

e) bref, le désir d'inscrire les activités de recherche comme composantes d'un dialogue entre les chercheurs et les artisans de l'éducation, qu'il s'agisse de la définition du problème à étudier, des modalités de sa formalisation scientifique, ou encore de l'analyse et de l'interprétation des résultats obtenus.

E. Clientèle.

1. Enoncé.

Nous avons choisi de concentrer prioritairement nos efforts auprès de la clientèle suivante:

les "artisans" de l'éducation

2. Précision du terme "artisans".

Ainsi que nous l'avons décrit précédemment, le terme "artisans de l'éducation" réfère indifféremment aux professeurs, aux étudiants, aux professionnels et aux cadres locaux et de réseau (dans et hors du Ministère de l'Education).

Cette circonscription de notre clientèle exclut la "communauté scientifique" (dans et hors du Québec). Il ne s'agit pas pour nous de "renier" la communauté scientifique, à laquelle nous appartenons de toute façon. Il s'agit plus exactement de privilégier un groupe plutôt que l'autre. D'ailleurs, cette option découle directement de notre définition comme équipe de recherche appliquée.

Cette préférence se concrétisera de maintes façons. Nous songeons par exemple à l'orientation de notre politique de publication vers des documents vulgarisés, dépourvus autant que possible de termes techniques, donc d'accès facile pour notre clientèle. Ces documents pourront évidemment être paral-

lèlement diffusés aux chercheurs intéressés. Ceux-ci ne bénéficieront pas cependant de toutes les informations méthodologiques nécessaires à une juste évaluation de la qualité scientifique de nos travaux. Pour ce faire, ils devront entrer directement en contact avec nous.

3. Confidentialité et diffusion de nos travaux.

a) Politique de confidentialité.

Notre définition du terme "artisans" confirme notre conception élargie de notre "clientèle". Déjà, dans le Plan triennal, nous avions affirmé l'utilité de nos travaux autant pour les professionnels et les cadres que pour les professeurs. Toutefois, nos réalisations jusqu'à présent ont mis beaucoup plus en évidence la dimension "service individuel aux professeurs" que l'aspect "service à la collectivité". Cette centration sur les professeurs a contribué à créer dans le milieu une image stéréotypée de PERPE, celle d'un service orienté vers une clientèle privilégiée: les professeurs du réseau collégial public.

Rétrospectivement, nous constatons que le cheminement que nous avons suivi était inévitable. En lançant le test PERPE dans le réseau collégial, nous avions un défi à relever: faire la preuve à la clientèle des professeurs de l'existence possible d'un service personnel et confidentiel d'évaluation dans une perspective de perfectionnement, service par ailleurs financé par le Ministère de l'Education du Québec.

Certes, aurions-nous pu adopter une autre approche: par exemple, proposer localement le test PERPE (ou une forme abrégée) comme instrument administratif d'évaluation des professeurs. Notre philosophie du perfectionnement de l'enseignement nous a fait rejeter cette formule[1].

---

[1] Pour plus de détails, voir GAGNÉ, F. et CHABOT, M. PERPE, une conception neuve du perfectionnement pédagogique, dans PROSPECTIVES, volume 6, numéro 3, juin 1970, pp. 175-176.

En offrant un outil d'évaluation, nous entrions dans un domaine fortement politisé, où employeurs et employés défendaient des positions divergentes, sinon complètement opposées. Pour réussir à vaincre les résistances éventuelles de plusieurs professeurs (qui se sont avérées très réelles!), nous avons conçu un système d'exploitation qui tend à garantir au maximum le caractère confidentiel des Dossiers individuels remis à chaque professeur participant. De plus, nous avons réaffirmé régulièrement notre orientation para-administrative, assurant ainsi les professeurs de l'impossibilité d'une éventuelle utilisation des résultats individuels à des fins autres que celles du perfectionnement des enseignants.

Nous croyons aujourd'hui avoir réussi à bâtir l'image d'un service de recherche dont les objectifs vont dans le sens des intérêts (non administratifs) des professeurs. Mais nous sommes fort conscients de la précarité de cette confiance que nous avons su nous gagner. Nous oeuvrons dans un secteur où la "neutralité" est une attitude difficile à exercer et à prouver. Tout geste de notre part peut donner lieu à toutes sortes d'interprétations sur nos intentions à court et à long terme. Il nous est donc nécessaire de réaffirmer continuellement nos objectifs, tant dans nos paroles que dans nos actions.

b) Attentes et besoins des planificateurs.

Pour les instances décisionnelles qui ont à définir et à mettre en application des politiques de perfectionnement de l'enseignement, la disponibilité d'informations sur les diverses composantes de la situation éducative revêt une importance primordiale. Il nous apparaît donc tout à fait "normal" que les planificateurs fassent appel à ceux dont le métier est précisément de décrire et d'analyser cette situation pour leur apporter des éléments de connaissance dont ils ont besoin pour prendre des décisions. Une équipe de recherche subventionnée par ces mêmes planificateurs doit donc s'attendre à des demandes qui vont dans ce sens.

Depuis les débuts du projet PERPE, nous avons reconnu la légitimité de ces attentes. En effet, dès 1968, nous écrivions:

> "Les activités scientifiques poursuivies dans le cadre de la réalisation de ce troisième objectif devraient déboucher sur des observations et suggestions susceptibles d'éclairer les responsables de la planification pédagogique au niveau collégial."[1]

Puis dans le Plan triennal[2], nous avons réaffirmé dans des termes similaires notre volonté de répondre aux attentes des planificateurs par le biais, principalement, de nos publications sur les analyses scientifiques effectuées à partir de l'imposant matériel recueilli par la section Exploitation.

Ces prises de position concrétisaient notre conviction d'une conciliation possible de notre politique de confidentialité avec notre souci de collaborer au perfectionnement de l'enseignement, en publiant les résultats de nos analyses.

c) Le noeud du problème.

Le noeud du problème que nous venons de soulever réside dans la teneur des informations que nous recueillons sur la situation éducative. Nous avons parlé plus haut du caractère fortement politisé de toute cette question de l'évaluation de l'enseignement. Nous savons pertinemment que nos banques de données contiennent des informations qui peuvent être préjudiciables à des groupes ou à des individus, parce qu'elles risquent de donner lieu à des jugements de valeur. Par définition, une évaluation met en évidence des faiblesses tout autant que des forces.

D'autre part, nous réalisons qu'une bonne proportion de informations peuvent être fort précieuses pour guider et enrichir

---

1 GAGNÉ, François. Qu'est-ce que le projet PERPE? Texte A-100 Document 1169-02, p. 4.

2 Cf. op. cit. pp. 15, 16 et 33.

les réflexions de tous ceux qui travaillent à l'amélioration de l'enseignement collégial.

d) Deux attitudes fondamentales.

Face à ce problème de diffusion de nos résultats de recherches, deux attitudes générales sont possibles. D'une part, si l'on se centre exclusivement sur les préjudices possibles qui peuvent découler d'une utilisation "oppressive" de certains résultats (v.g. enracinement de certains préjugés, formulation de politiques discriminatives, jugements de valeurs basés sur une image stéréotypée, etc.), on sera tenté d'épouser une attitude "précopernicienne", en refusant toute publication d'informations offrant la moindre possibilité de causer préjudice à des individus ou à des groupes. Poussée à l'extrême, cette attitude condamne la majorité de nos travaux aux oubliettes... ou au confessionnal!

A l'opposé, si l'on se centre tout aussi exclusivement sur l'amélioration de l'enseignement, sans égard aux individus concernés, on souhaitera la publication intégrale de toutes nos informations, en allant même jusqu'à l'abandon de la confidentialité des Dossiers individuels.

Laquelle de ces deux attitudes le CRASE épousera-t-il eu égard à la diffusion de ses travaux de recherche?

e) Une distinction importante: les niveaux d'analyse.

L'attitude que nous entendons adopter face à ce problème n'est pas univoque: elle tient compte de plusieurs éléments que nous devons préciser. Un de ces éléments, peut-être le plus important, est le niveau des analyses réalisées. Le terme "niveau" réfère aux types de regroupements ou de découpages effectués à l'intérieur de la masse des données recueillies. Dans le cas des données provenant du test PERPE, nous pouvons distinguer quatre niveaux d'analyse.

Niveau I: résultats individuels d'un professeur.

A ce niveau, il ne se fait aucun regroupement de données, si ce n'est celles des étudiants de sa classe, qui servent à construire son Portrait pédagogique.

Niveau II: résultats portant sur des petits groupes.

L'exemple le plus clair est celui des Portraits de famille: un profil-type est tracé pour un petit groupe de professeurs (v.g. un département) en regroupant les résultats individuels de chacun des membres du groupe.

Niveau III: résultats portant sur des sous-populations.

A ce troisième niveau, les regroupements effectués concernent des ensembles beaucoup plus vastes; par exemple, tous les professeurs d'un collège, ou encore tous les professeurs d'une discipline donnée à l'échelle du réseau. On peut parler également d'un découpage des répondants, par exemple les garçons comparés aux filles, ou encore les étudiants d'orientation générale comparés à ceux d'orientation professionnelle, etc... C'est à ce troisième niveau qu'on retrouve les systèmes de classification les plus riches et les plus intéressants pour le chercheur.

Niveau IV: résultats de la population entière.

A ce dernier niveau, le regroupement opéré est total, en ce sens qu'il inclut l'échantillon complet des professeurs rejoints à l'occasion de l'une ou l'autre des exploitations du test.

f) Politique du CRASE eu égard aux niveaux I et II.

En ce qui a trait aux analyses de niveaux I et II, le CRASE assume sans réserves la politique de confidentialité qu'a toujours respecté le Service PERPE. Ainsi, les Dossiers individuels de résultats remis aux professeurs demeureront confidentiels. Cette politique s'appliquera également aux "Portraits de famille", ce nouveau service qu'offre le Service PERPE depuis cette année (cf. annexe K).

Pour une équipe de recherche qui prétend vouloir conserver une attitude de neutralité face aux divers groupes qui composent sa clientèle, cette attitude "protectionniste" ne constitue-t-elle pas une forme de privilège accordé à l'un des groupes? Au premier abord, on peut certes le percevoir ainsi. Mais, nous savons fort bien qu'une décision unilatérale de notre part d'abandonner cette politique signifierait la disparition immédiate de notre réseau de cueillette de données: sans garanties de confidentialité, la plupart des professeurs refuseraient d'utiliser le test PERPE. Ainsi, dans l'état actuel des choses, notre politique de confidentialité constitue un argument de prime importance pour justifier aux yeux des professeurs notre attitude de neutralité.

Outre notre souci de demeurer aussi à l'écart que possible des querelles politiques qui agitent perpétuellement le milieu de l'éducation, d'autres motifs, tout aussi importants, justifient à nos yeux le maintien de cette politique de confidentialité aux niveaux I et II. Mentionnons d'abord que les informations traitées à ces deux niveaux ne se prêtent guère à des analyses scientifiques visant à expliquer par des variables extérieures les observations dégagées. De telles analyses, faites à l'aide de techniques statistiques, exigent des échantillonnages assez importants qu'on ne retrouve qu'aux deux niveaux supérieurs. Il faut en conséquence examiner ces informations dans une perspective "clinique", tâche qui appartient beaucoup plus à un animateur qu'à un chercheur.

Notons également que les informations de ces deux niveaux ne présentent aucune utilité dans une perspective de planification globale, où seules les constantes générales peuvent (et doivent) être prises en considération. Leur diffusion ne servirait donc que des fins évaluatives en contexte administratif: ce que nous souhaitons justement éviter. Signalons enfin que les risques de préjudices identifiés plus haut sont inversement proportionnels au nombre d'individus impliqués;

l'expérience démontre qu'il est plus facile d'exercer des pressions auprès d'individus ou de petits groupes qu'auprès de groupes importants et bien structurés.

g) Politique du CRASE eu égard aux niveaux III et IV.

Dans le cas des analyses effectuées au niveau III, nous croyons important de souligner en tout premier lieu que notre but principal consiste à fournir des informations aux individus qui sont les premiers intéressés par l'objet de nos recherches, de façon à leur permettre de mieux connaître leur propre situation et d'entreprendre sur cette base des actions visant à une transformation de cette situation. Dans la diffusion de nos recherches, tout autant que dans l'exploitation de nos outils, nous entendons valoriser les motivations internes des personnes et des groupes comme premier moteur d'un processus d'évolution de la situation éducative.

Cette attitude fondamentale se reflètera à la fois:

- dans la forme vulgarisée des documents publiés;
- dans un réseau de diffusion étendu à l'ensemble de la population concernée;
- dans un ensemble d'initiatives que nous prendrons pour susciter la discussion ouverte de ces informations.

Par ailleurs, tant pour les analyses du niveau III que pour celles du niveau IV, le CRASE ne juge ni possible ni souhaitable de maintenir une politique de confidentialité. Cette attitude de notre part tient principalement au fait que les motifs invoqués pour les deux niveaux inférieurs deviennent pratiquement invalides à ces niveaux. En effet, d'une part le problème perd en grande partie sa connotation politique; d'autre part,les analyses effectuées acquièrent une très grande importance dans une perspective de planification, alors même qu'elles ne risquent guère de donner lieu à des jugements évaluatifs stéréotypés pouvant entraîner des pressions administratives indues. Enfin, les risques de préjudices sont minimisés.

Bref, nous croyons que les analyses effectuées aux niveaux III et IV doivent être disponibles à l'ensemble de notre clientèle, sachant bien que certaines de ces informations déplairont à quelques-uns et plairont à d'aucuns, que d'autres informations auront l'effet inverse, mais conscients surtout qu'une diffusion ouverte et non-discriminative permettra à toute personne intéressée de réagir face à ces faits, de faire valoir son point de vue et d'apporter les interprétations et les nuances que son expérience lui dictera.

h) Cas spécial à l'étude.

Avant de clore cette section, nous tenons à soulever brièvement le problème spécial que pose à nos yeux l'un des modes de regroupement du niveau III: il s'agit des collèges. Dans nos publications passées[1], nous avons étendu notre politique de confidentialité aux institutions elles-mêmes, que nous n'identifions dans nos documents que par des codes alphabétiques. Nous ne révélions à chaque collège que le code qui le représentait.

La politique que nous énonçons au point "g" ci-dessus annulerait ce "privilège" et pourrait placer les collèges, face aux autorités provinciales, dans une situation de "déséquilibre des forces en présence" similaire à celle que nous avons voulu éviter dans le cas des enseignants. Alors que le problème de l'évaluation des collèges par un organisme extérieur, gouvernemental ou autre, devient de plus en plus actuel et qu'on sent une amorce de politisation de cette question, nous jugeons préférable d'appliquer aux collèges, temporairement du moins, la politique de confidentialité que nous réservons aux niveaux I et II.

---

[1] Cf. CHABOT, Marie. Rapport inter-CEGEP. PERPE, texte C-310, document 0670-02, Juin 1970.
MARTIN, Jean. Examen critique du rapport inter-CEGEP. PERPE, document 0471-01, avril 1971.

F. Programmation des activités.

La présente section vise à éclaircir le type de relations que le CRASE souhaite entretenir avec sa clientèle, incluant les sources de financement, en ce qui a trait à l'élaboration de son programme d'activités.

Dans cette optique, nous avons conçu un système de classification qui permet de subdiviser en trois catégories les activités d'une équipe de recherche appliquée.

1. Système de classification des activités.

Voici une brève description de chacune de ces trois catégories.

a) Activités commandées.

Cette première catégorie rassemble les projets conçus et définis par l'organisme de financement lui-même, puis proposés à une équipe de recherche. L'équipe approchée n'a plus qu'à examiner les devis de recherche soumis et à décider si elle acceptera la "commande", compte tenu de ses politiques et orientations, de ses disponibilités et des sommes prévues pour la réalisation du projet.

b) Activités commanditées.

Cette seconde catégorie regroupe les projets conçus et définis par l'équipe de recherche, puis proposés à un organisme de financement. L'organisme de financement n'a plus qu'à examiner les devis de recherche soumis et à décider si elle acceptera de "commanditer" le projet, compte tenu de ses priorités, de la valeur intrinsèque du projet soumis et des argents disponibles.

c) Activités subventionnées.

Cette troisième et dernière catégorie inclut des projets financés par des sommes d'argent remises à l'équipe ou à des membres de celle-ci, sur la base de l'excellence de leurs travaux antérieurs et de la renommée des individus ou du groupe. Les subventions ainsi accordées ne sont pas reliés à des projets précis préalablement étudiés, mais constituent un appui inconditionnel au groupe ou aux personnes pour une période déterminée.

2. Type d'activités privilégiées.

Voici, en bref, l'importance relative que le CRASE accordera, dans la programmation de ses activités, aux trois types décrits ci-haut.

a) Nous continuerons à privilégier nettement, comme par le passé d'ailleurs, les activités commanditées. Ces activités occuperont la plus grande partie de notre programme d'activités.

b) Nous accepterons certaines commandes spécifiques, dans la mesure où:

- elles n'entreront pas en conflit avec nos orientations générales et nos politiques;
- elles seront délimitées pour ne pas nuire à la réalisation de notre programme d'activités;
- elles susciteront l'intérêt d'un ou quelques membres de l'équipe, qui accepteront d'en assumer la responsabilité.

c) Nous savons que les sommes attribuées à titre de subventions (au sens défini plus haut) ne sont pas très élevées. Cette politique est fort compréhensible. Aussi, nous ne nous attendons pas à ce que les activités "subventionnées" occupent une part appréciable de notre programme d'activités. Nous espérons toutefois que l'excellence de nos travaux (passés et futurs) nous permettra dans un prochain avenir de bénéficier de quelques subventions.

3. Précisions additionnelles.

L'orientation vers des "commandites" que nous voulons privilégier correspond à un modèle précis du type de relations que nous comptons entretenir avec notre clientèle, incluant nos bailleurs de fonds. La ligne directrice de nos travaux, à savoir le perfectionnement de l'enseignement, préoccupe tout autant les professeurs que les administrateurs. Cependant, chaque groupe ne met pas nécessairement l'accent sur les mêmes aspects de ce problème.

Dans la mesure où elle souhaite concrétiser la dimension "appliquée", donc utilitaire, de ses travaux, une équipe de recherche doit établir des contacts étroits avec sa clientèle. Nous l'avons d'ailleurs souligné plus haut (cf. section D ci-dessus). Par ailleurs, elle doit simultanément maintenir une certaine distance, pour éviter d'être impliquée trop étroitement dans le vécu quotidien des personnes aux prises avec le problème qui deviendra objet d'étude.

a) Préoccupations différentes des personnes impliquées.

Le problème du perfectionnement de l'enseignement, tel qu'il se présente au niveau du vécu quotidien, apparaît comme le point de rencontre de visées planificatrices d'une part, et de projets de développement personnel d'autre part. D'un côté, celui des planificateurs gouvernementaux et locaux, la notion de perfectionnement réfère à des politiques globales susceptibles d'entraîner le développement de la réalité éducative (globale ou partielle) dans une direction souhaitée; de l'autre, celui des professeurs, cette notion fait référence à une situation beaucoup plus concrète et personnalisée, à travers laquelle chacun cherche à réaliser son projet personnel dans une certaine conception de son rôle d'enseignant. S'insérant dans ce contexte, un service de recherche comme le nôtre doit nécessairement intégrer les deux perspectives, s'il tend à une action cohérente et effective. En effet, une action

circonscrite et locale n'a de sens que si elle s'insère dans une perspective d'ensemble, de même qu'une politique globale ne peut produire les résultats souhaités que si elle s'enracine dans les situations concrètes telles qu'elles sont vécues.

Notre perspective, par rapport à l'objectif de perfectionnement, se situe donc à un point charnière entre les deux pôles que sont l'action locale immédiate (objectif des APP et CRE locaux) et l'action globale à distance (objectif des planificateurs gouvernementaux). Plus précisément, nous voulons par nos recherches répondre à des besoins définis à l'un et l'autre pôle et contribuer dans la mesure de nos moyens à la jonction de ces deux types de préoccupations.

b) Distance nécessaire par rapport au vécu.

Les remarques qui précèdent débouchent tout naturellement sur la nécessité pour une équipe comme le CRASE de se garantir une position de "neutralité" par rapport aux divers agents de la situation éducative.

Ceci tient moins à des considérations d'ordre politique qu'à des exigences inhérentes à l'activité de recherche.

On pourrait évidemment signaler des problèmes techniques, comme celui de l'accessibilité aux sources d'information, qui pourraient se présenter dans le cas d'une trop forte identification du CRASE aux planificateurs gouvernementaux. Ce type de problème, quoiqu'important, demeure toutefois secondaire.

Ce qui est fondamental pour une équipe de recherche, c'est avant tout le contrôle qu'elle peut exercer sur la définition du contenu de ses projets et sur la perspective à travers laquelle elle aborde un problème. Autrement dit, il faut qu'il y ait une distance suffisante entre les chercheurs et les utilisateurs éventuels des

résultats de la recherche pour éviter l'identification inconditionnelle des objectifs de la recherche aux objectifs d'action tels qu'ils sont véhiculés dans le milieu. Loin de déboucher sur un déracinement de l'activité de recherche, cette distance est une garantie pour le chercheur contre la tentation d'aborder un problème sans avoir fait l'examen critique des prénotions qui risquent de cacher une partie de la réalité[1].

En termes concrets, cette attitude de retrait partiel permettra d'éviter une identification inconditionnelle, tout autant aux objectifs opérationnels des planificateurs qu'à ceux des professeurs. Selon le contenu spécifique des projets réalisés, le CRASE pourra tantôt rejoindre plus particulièrement telle clientèle, tantôt telle autre. Par contre, aucune clientèle ne sera privilégiée systématiquement au niveau de la planification générale des activités.

G. Le nouveau nom de PERPE.

Ces précisions nouvelles sur l'orientation générale du Service PERPE nous font toucher du doigt l'inadéquacité du terme "Service PERPE" pour représenter cette nouvelle image professionnelle que l'équipe de chercheurs désire se donner.

Extrayant de la définition de notre orientation générale les concepts centraux, soit "recherche appliquée" et "situation éducative", nous avons convenu de recommander que l'appellation officielle de notre équipe de recherche soit désormais:

"Centre de Recherche Appliquée sur la Situation Educative"
(C R A S E)

Les mots "Service PERPE', de même que le symbole descriptif, seraient utilisés exclusivement dans le cadre des activités qui relèvent de l'actuel secteur "Exploitation".

---

[1] Sur la nécessité d'un tel examen critique, voir Bourdieu, P. et autres. Le Métier de Sociologue. Mouton-Bordas, Paris, 1968.

Type: RECHERCHE No: AVR 19 1982

Auteur : ~~Equipe de chercheurs du service~~ PERPE

Titre : Orientations générales et programme d'activités.

Date de publication : Volume : No. de pages : 314

Organisme : PERPE

Programme :

Analyse : Départ : 82/04/14 Retour : Vér :

Microfiche disponible Oui ☐ Non ☐ Autorisé : Oui ☐ Non ☐

Microfichage : Départ : Retour :

Disponible à Format :

Format :

Gisement :

Notes :

PRIORITÉ : B

BASE

CHAPITRE III

Structure administrative du CRASE

Le texte de ce troisième chapitre présente les lignes générales d'une structure administrative qui répond idéalement à nos besoins. D'autres formules, que nous ne connaissons pas encore suffisamment, pourraient peut-être offrir une combinaison tout aussi satisfaisante d'avantages et de contraintes (v.g. liaison avec l'INRS). Aussi ne faut-il pas interpréter cette proposition comme LA solution au problème de notre restructuration. Ce sont surtout les besoins auxquels veut répondre la structure proposée qu'il importe de retenir.

A. Description sommaire.

La structure administrative que nous proposons peut être résumée dans les termes suivants:

> corporation privée à but non-lucratif, subventionnée principalement par le Ministère de l'Education.

B. Précision des termes.

1. "corporation privée".

Le terme "corporation privée" réfère à un organisme autonome et indépendant, dirigé par un conseil d'administration. Un tel organisme définit lui-même ses politiques d'action et son programme d'activités. Il assume totalement la responsabilité de ses activités.

Pourquoi désirons-nous si fortement obtenir ce statut de corporation privée?

Notre insistance et notre opiniâtreté tiennent à un unique motif: l'IMAGE que nous voulons conserver auprès de notre clientèle principale: les professeurs. Cette image peut se concrétiser dans les termes suivants: indépendance de PERPE dans l'établissement de ses politiques, confidentialité des services offerts aux professeurs, approche professionnelle - c'est-à-dire para-administrative - au problème de l'évaluation des comportements pédagogiques.

En entrant dans le champ de l'évaluation des professeurs, nous abordions un problème fortement politisé, en raison surtout de la volonté exprimée par plusieurs administrateurs d'appuyer sur des outils d'évaluation leurs décisions administratives concernant le réengagement du personnel enseignant. A force de réitérer nos politiques, carrément divergentes de ces préoccupations administratives, nous croyons avoir assez bien réussi à nous faire accepter par une majorité des professeurs.

Toutefois, cette acceptation demeure précaire, dans la mesure où notre statut et nos activités continuent à susciter des craintes, plus ou moins fortes selon les individus. Ces craintes tiennent à plusieurs facteurs, notamment:

a) à la source de nos subventions;

b) à l'absence d'un statut défini, qui confirme notre dépendance de l'organisme subventionneur;

c) à notre utilisation des services du SIMEQ;

d) à l'aspect menaçant des résultats globaux que nous publierons sur le comportement pédagogique des enseignants du collégial;

e) à toutes sortes de petits détails qui viennent alimenter des doutes sur la permanence d'un service personnel et confidentiel.

De tous ces facteurs, c'est évidemment le second qui ressort, surtout parce qu'il sous-tend la plupart des autres éléments.

Au moment d'opter pour un status précis, quel qu'il soit, notre préoccupation première consiste évidemment à protéger cette image que nous avons mis tant de peine à créer. Ainsi que nous l'avons souligné plus haut (cf. II, D, p. 21), nous souhaitons être perçus comme ne privilégiant aucun groupe. Dans le contexte actuel des relations employeur-employés, nous sommes bien conscients que cette attitude de neutralité sera difficile à maintenir, pas tant au plan de nos comportements, qu'en termes de perceptions que nous engendrerons dans le milieu. En périodes d'accalmies, la "zone démilitarisée" est large; mais,lorsque les conflits deviennent aigus, nous risquons de devoir jouer aux trapézistes!

Déjà, nous sentons clairement que c'est principalement face aux professeurs qu'il nous faut défendre notre image de "neutralité". Parce que susceptibles d'être les premiers visés par nos travaux de recherche, ils se sentent - avec raison - plus rapidement inquiets. Aussi, est-il extrêmement important pour nous d'éviter à tout prix que notre nouvelle structure administrative ne réveille des craintes latentes.

Or, exception faite de celle-ci, toutes les formules étudiées projettent nettement l'image d'une proximité accrue aux lieux de pouvoir, image que nous entrevoyons comme préjudiciable à la réalisation de nos objectifs. Face à cette éventualité, l'option corporative devient donc un impératif de survie beaucoup plus qu'un choix circonstanciel.

2. "à but non-lucratif"

Cette option quant au type de corporation souhaité nous situe dans la catégorie des organismes qui se donnent des objectifs sociaux plutôt que commerciaux, qui se veulent au service de collectivités plutôt que d'actionnaires.

Notre champ de travail, nos objectifs et notre préoccupation centrale pour le perfectionnement de l'enseignement collégial nous amènent à assumer des responsabilités que tous, tant patrons que syndiqués, s'accordent à placer prioritairement entre les mains de l'Etat.

En acceptant d'investir toutes nos énergies dans ce secteur, nous jouons un rôle éminemment social qui nous semble incompatible avec une formule corporative à but lucratif. Au fond, nous devenons implicitement, sans l'être juridiquement, des fonctionnaires au service de l'Education.

3. "subventionnée ... par le Ministère de l'Education"

Cette précision quant à la source principale de financement du CRASE découle logiquement de ce que nous avons noté dans le paragraphe précédent. Tant notre type de travail, savoir la recherche, que notre préoccupation centrale, le perfectionnement de l'enseignement, nous inscrivent directement dans des champs de responsabilités dévolus à l'Etat.

4. "principalement"

L'adjonction de cette particule limitative n'a d'autre but que d'ouvrir la porte à d'autres sources possibles de financement de certaines activités du CRASE. Nous songeons tout spécialement à certaines fondations de recherches qui pourraient peut-être être intéressées à financer des projets particuliers.

C. Informations additionnelles.

1. Propriété des travaux.

La formule corporative que nous proposons n'empêche aucunement le Ministère de l'Education de devenir propriétaire des instruments conçus et développés par le CRASE. Il suffirait d'une

entente en ce sens entre les parties impliquées. Cette entente préciserait que le "propriétaire" confie au CRASE le développement et la diffusion des instruments conçus par ce dernier, de même que la responsabilité des recherches réalisées à l'aide de ces instruments.

2. Administration de la corporation.

La formule corporative que nous proposons n'empêche aucunement la signature d'un contrat d'administration avec un autre organisme, par exemple CADRE. L'administration budgétaire d'un organisme incorporé n'est guère plus complexe que celle d'un groupe sans statut, tel l'actuel Service PERPE.

3. Coûts.

Les seuls coûts spécifiques découlant de l'incorporation ne dépasseraient pas $1,000, soit la moitié environ pour les frais légaux et l'autre pour la conception de la nouvelle "image graphique" de l'organisme.

4. Contrôle par le Ministère de l'Education.

La formule que nous proposons vise entre autres à éviter que le Ministère de l'Education n'exerce un contrôle trop direct sur les politiques de l'organisme. Ce besoin de distanciation eu égard aux sources de financement découle directement de notre souci de préserver notre neutralité face à notre clientèle.

Par la voie du financement, le Ministère de l'Education conserverait malgré tout un pouvoir de contrôle sur l'organisme. Ce pouvoir est normal et nous l'acceptons intégralement. Toutefois, parce que ses représentants au conseil d'administration de la corporation collaboreraient tout probablement à titre individuel, l'autonomie de l'organisme serait préservée, surtout au plan de l'établissement des politiques.

DEUXIÈME PARTIE

PROGRAMME D'ACTIVITÉS

CHAPITRE IV

Rapport d'activités de janvier à décembre 1971

I- Personnel

A. En fonctions en janvier 1971.

1. Directeur:

GAGNÉ, Françoys

2. Personnel professionnel:

BERNIER, Léon: recherche analytique.
GAGNON, Denise (3 jrs/sem.): recherche instrumentale.
LAMONTAGNE, Jacques (3 jrs/sem.): recherche analytique.
MARTIN, Jean: recherche analytique.

3. Personnel de soutien:

RAJOTTE, Michel: adjoint administratif
(départ en juin 1971).
DEVEAULT, Christiane: commis-dactylo.
LIZOTTE, Gislaine: secrétaire.

B. Nouveau personnel pour l'année 1971-72.

1. Equipe du collégial.

a) Personnel professionnel:

BRUNET, Richard: recherche instrumentale.
CATUDAL, Germain: analyste-programmeur.
DAIGLE, Normand: analyste-programmeur.
FOUCHER, Roland: responsable de l'exploitation et
secrétaire administratif.
HAMEL, Claude: recherche instrumentale.
LEFEBVRE, Denis: animateur.

b) Personnel de soutien:

DEMERS, Johanne : secrétaire administrative.

2. Equipe du secondaire.

a) Personnel professionnel.

PIERRE, Paul: responsable du projet.
MAILHOT, Michel: chercheur.

b) Personnel de soutien:

MALLETTE, Lucie: commis-dactylo.

II- Rapports d'activités

A- Equipe du collégial.

1. Section "recherche instrumentale".

Les travaux effectués par la section "recherche instrumentale" se regroupent sous les trois rubriques suivantes: recherche psychométrique, participation à des services et planification et organisation du travail.

a) Recherche psychométrique.

Cette rubrique regroupe des projets terminés et plusieurs travaux en voie de parachèvement. Chacun sera brièvement situé.

1) Publication.

Rédaction d'un document de 207 pages, intitulé "Historique et caractéristiques psychométriques du test PERPE", publié en juin 1971.

2) Normes de l'exploitation du printemps 1971.

Construction des normes utilisées pour l'exploitation du printemps 1971.

3) Fichier bibliographique psychométrique.

Planification d'une revue de littérature; identification de critères de choix d'articles ou de volumes intéressants pour les recherches psychométriques. Classification des fiches bibliographiques obtenues par cette revue de littérature.

4) Congrès de l'ACCE.

Préparation et présentation d'une communication au Congrès de l'ACCE de juin 1971, à St-Jean (Terre-Neuve).

5) Modifications au Portrait pédagogique.

Quelques essais ont été faits pour simplifier le Portrait pédagogique remis aux professeurs. Ce projet se poursuivra en 1972-73 dans le cadre des projets "Révision du test PERPE Général"[1] et "Automatisation de l'interprétation"[1].

---

1 cf. Chapitre V, projets R-3 et R-4.

6) Manuel du test.

Elaboration du plan détaillé d'un manuel technique renseignant les usagers sur les qualités métriques du test PERPE Général ainsi que sur son utilisation. La rédaction de ce manuel devrait être terminée au cours de l'été 1972.

7) Etude de la fidélité du test PERPE Général.

Conception de la méthodologie et étude des résultats. Ce projet est presque terminé.

8) Normes: étude des populations.

Mise au point de la méthodologie visant à savoir s'il y aurait avantage à jumeler les diverses populations qui ont utilisé le test PERPE afin de construire des normes stables; étude des résultats. Ce projet sera terminé au mois de février 1972.

9) Normes de l'exploitation de l'automne 1971.

Méthodologie et vérification des résultats.

10) Echelles de mesure.

Etude longitudinale des échelles de mesure dans le but de connaître leur évolution et d'en arriver à les classifier selon diverses caractéristiques. Ce projet est à un stade avancé et sera terminé au cours des prochains mois.

11) "Portraits de famille".

Conception méthodologique et rédaction d'un document explicatif.

12) Etude du contenu des sections.

Vérification sur d'autres données, à l'aide de la technique déjà utilisée, de la justesse du regroupement des dimensions en sections. Ce projet sera bientôt terminé.

13) Analyses psychométriques périodiques.

Mise au point du schème méthodologique servant à effectuer ces analyses. Les analyses elles-mêmes seront effectuées à l'été 1972.

14) Lien entre les trois mesures d'insatisfaction.

Une étude fragmentaire visant à déblayer le terrain a été effectuée.

b) Participation à des services.

Cette rubrique regroupe des travaux effectués pour répondre à des demandes du secteur SERVICES (exploitation et animation).

1) Sessions des relanceurs.

Participation à la session des relanceurs du printemps 1971 et à celle de l'automne 1971.

2) Dépliant publicitaire.

Participation à la rédaction du nouveau dépliant publicitaire envoyé aux professeurs pour l'exploitation d'automne.

3) Guide d'analyse expérimental.

Participation à la conception d'un guide d'analyse expérimental du dossier personnel remis au professeur.

4) Exploitation à l'Ecole Polytechnique.

Construction de deux questionnaires visant à recueillir des informations sur la pertinence et l'importance des dimensions du test PERPE Général en milieu universitaire. Le premier questionnaire, destiné aux professeurs,a été expérimenté et l'analyse des résultats sera effectuée dans un avenir rapproché. L'expérimentation et l'analyse du deuxième questionnaire, destiné aux étudiants, seront bientôt complétées.

5) PERPE-LPI.

Ce projet, fait en collaboration avec le Laboratoire de Pédagogie Informatique (LPI) du SIMEQ, consiste à construire un questionnaire d'évaluation de cours programmés. Ce questionnaire (PERPE-LPI) conserve la forme du PERPE Général, mais introduit des contenus adaptés à la situation pédagogique de cours programmés. Une première expérimentation, effectuée en décembre 1971, nous situe à l'étape de l'analyse psychométrique du questionnaire lui-même.

c) Planification du travail.

Cette rubrique regroupe le travail de planification et d'organisation effectué tant pour la section "recherche psychométrique" que pour l'ensemble du service.

1) Section "recherche psychométrique".

Les activités prévues pour la section recherche psychométrique ont été réorganisées en tenant compte des objectifs explicités dans la première partie du présent document.

2) Service PERPE.

Participation aux discussions sur les orientations générales du Service PERPE (CRASE), ainsi qu'à la définition des nouveaux projets.

2. Section "recherche analytique".

a) Analyse dimensionnelle des 61 éléments du test PERPE.

Ce projet, commencé à l'automne 1970, consistait à étudier la cohérence de divers regroupements des éléments du test PERPE en vue de fournir des données de base pour le programme d'analyse sociologique. L'analyse de ces résultats s'est faite de janvier 1971 à mars 1971.

b) Statistiques générales du test PERPE (automne 1970, printemps 1971).

Ce projet, qui se veut semestriel, a débuté en janvier 1971. Il a fallu pas moins de trois mois pour définir à la fois le contenu de ces statistiques et le format le plus économique pour les diffuser. Certains problèmes inattendus du côté de l'informatique ont retardé la publication de ces statistiques qui seront disponibles en janvier 1972.

c) Résultats généraux du test PERPE (automne 1970).

Compte tenu des retards incontrôlables mentionnés plus haut, les données de base servant à ce projet ne furent disponibles qu'au début de l'automne 1971. Ainsi, l'analyse de ces statistiques et la synthétisation dans un document vulgarisé n'ont été réalisées qu'au mois de novembre 1971. Ce document, rédigé par Françoys Gagné, s'intitule:

> "33,000 répondants évaluent la pédagogie au niveau collégial: analyse descriptive des résultats généraux (automne 1970)".

Imprimé à 4,000 exemplaires, il sera largement diffusé dès janvier 1972 dans les CEGEP.

d) Participation à des réunions pédagogiques.

Dans le cadre de ce projet, le Service a participé, à la demande des groupes concernés, à des rencontres sur la pédagogie au collégial. Au printemps 1971, nous avons participé à trois rencontres:

1) atelier de travail sur le profil-type au test PERPE du professeur de Mathématiques, dans le cadre du congrès annuel de l'AMQ, à Drummondville en mai 1971;

2) exposé sur le profil-type au test PERPE du professeur de Français, dans le cadre d'un colloque organisé en mai 1971 par le CEGEP de Jonquière pour les professeurs de Français du collégial;

3) exposé sur le profil-type au test PERPE du professeur de Sciences sociales dans le cadre d'un colloque organisé en juin 1971 au CEGEP Lionel-Groulx par le coordonnateur provincial pour les professeurs de Sciences sociales du collégial.

e) Renseignements généraux au test PERPE pour des sous-groupes.

Après la mise au point du projet "Statistiques générales", nous avons participé, à l'automne 1971, à une réunion de l'assemblée des chefs de départements de Français. Lors de cette rencontre, nous avons livré une série d'informations relatives à l'évaluation de l'enseignement du Français au niveau collégial. Nous publierons en février 1972 un rapport-synthèse de ces résultats et de la rencontre.

f) Représentativité des étudiants.

Ce projet, commencé vers avril 1971, a consisté à établir d'abord un plan d'analyse des résultats à partir des données disponibles dans les "Statistiques de l'enseignement". Par ailleurs, des difficultés s'étant présentées quant à l'obtention de ces données, le projet n'a pu totalement se réaliser au cours de l'année. Nous n'avons pas encore reçu les données demandées. Par ailleurs, l'appareillage méthodologique étant déjà établi, il ne restera en 1972 que quelques semaines de travail pour le mener à bien, ce qui nous permettra de généraliser (ou non) les constatations faites dans le cadre du programme d'analyse sociologique (cf. Chapitre V, projet R-15).

g) Représentativité des professeurs.

Les mêmes considérations que dans le projet précédent sont à faire pour ce projet. Ainsi, lorsque les données seront disponibles, nous pourrons dans un bref délai terminer le projet.

h) Analyse des caractéristiques étudiantes.

Ce projet d'analyse constitue la première étape du "Programme d'analyse sociologique" (projet R-15). Il consiste à déterminer l'influence des caractéristiques des étudiants sur leurs perceptions de la réalité, leurs attentes et leur insatisfaction. Au cours de l'été et de l'automne 1971, un programme d'analyse ainsi qu'un programme de traitement des données

ont été mis au point: l'interprétation de ces données a débuté fin décembre 1971 et se continuera au début de 1972.

i) Publication de l'"Examen Critique du Rapport Inter-CEGEP" (Jean Martin, mai 1971).

Ce rapport avait pour but de clarifier un problème d'interprétation que l'on a pu faire à partir des données du "Rapport Inter-CEGEP" et aussi, de donner la démarche entreprise, grâce au programme d'analyse sociologique, afin de minimiser les erreurs d'interprétation lors d'autres publications.

3. Section "Exploitation".

a) Exploitation B (printemps 1971).

Lors de la session du printemps 1971, 28 collèges, soit 25 CEGEP et 3 collèges privés, ont accepté d'offrir le test PERPE à leurs professeurs. Le test a été utilisé par 487 professeurs dans 729 classes. Un rapport plus détaillé donnant la distribution des professeurs par collège et les pourcentages d'utilisateurs est paru dans le PERPÉRIODIQUE, Volume 1, numéro 4.

b) Opération Bilan.

Une "Opération Bilan" a été effectuée auprès des professeurs, utilisateurs et non-utilisateurs du test, afin principalement de vérifier la perception qu'ils ont de nos activités et les motivations qui les poussent à administrer ou à ne pas administrer le test PERPE. Cette "Opération" s'est concrétisée par la distribution d'un questionnaire dans cinq collèges et par des entrevues faites auprès de professeurs dans quatre autres institutions. Quatre semaines ont été consacrées à l'analyse des résultats et deux autres semaines à la rédaction d'un rapport. Ce rapport d'une centaine de pages sera bientôt disponible.

c) Planification de l'exploitation C (automne 1971).

Suite aux résultats de l'Opération Bilan et aux délais rencontrés dans l'envoi des dossiers de l'exploitation du printemps, plus de deux semaines ont été consacrées à planifier l'exploitation d'automne 1971. Cette planification avait pour objectifs de déterminer le contenu et la forme de la publicité, de repenser le Guide d'analyse et le système de lecture des données, afin d'arriver à une plus grande efficacité, de préciser la durée de l'exploitation; enfin, d'organiser le service de relance. Plus de deux semaines ont ensuite été consacrées à rédiger de nouveaux textes de publicité, à planifier l'organisation d'une nouvelle feuille de réponses pour les étudiants, à évaluer et modifier les autres documents utilisés lors de l'exploitation (guide du responsable local, publicité aux cadres, contrats, manuel d'administration, fiche d'identification du professeur, questionnaire auxiliaire de l'étudiant, etc.). Environ

dix jours ont été consacrés aux soumissions (un budget de plus de $8,000 est réservé aux publications de l'exploitation) et à l'établissement du réseau de communications avec les collèges. Enfin, une dizaine de jours ont été consacrés à la rédaction d'un nouveau Guide d'analyse expérimental.

d) Exploitation C (automne 1971).

Lors de la session d'automne, le test PERPE a été offert dans 32 CEGEP, dont deux CEGEP anglophones. Aucun collège privé n'a offert le test et ce, principalement, à cause des frais attachés à l'exploitation dans ces collèges. Le test a été administré par 641 professeurs dans 969 classes. Des résultats plus détaillés portant sur la répartition par collèges paraîtront dans le prochain PERPÉPIODIQUE. Notons que, une fois l'exploitation en marche, deux jours par semaine sont requis par le responsable de l'exploitation pour superviser le fonctionnement du système. Le reste du travail est alors effectué par la secrétaire affectée à l'exploitation. Notons aussi que, cette année, un délai d'à peine deux semaines est requis pour qu'un professeur reçoive son dossier après avoir administré le test. Lorsque nous faisions effectuer l'analyse des données par le SIMEQ, ce délai se chiffrait à près de cinq semaines.

e) Exploitation à l'Ecole Polytechnique.

Un contrat d'exploitation a été passé entre l'Ecole Polytechnique (Université de Montréal) et le Service PERPE. Environ dix jours ont à date été consacrés à cette exploitation par le responsable de l'exploitation. Ces jours de travail se répartissent ainsi: rédaction, en collaboration avec le directeur du Service, d'une formule de contrat, dont copie apparaît à l'annexe H, rédaction d'un texte spécial de publicité pour le POLYSCOPE et révision d'un texte pour la revue FORUM, rencontres avec les administrateurs de l'Ecole, rencontre avec les professeurs et avec les étudiants, mise en marche de l'exploitation. Le test a été administré dans 39 classes par 33 professeurs, soit environ 20% des professeurs de Polytechnique. Ce contrat permettait à des professeurs de niveau universitaire de bénéficier pour la première fois de PERPE. L'exploitation se poursuivra lors de la session du printemps.

f) Portraits de famille.

Un nouveau service a été offert par PERPE cette année. Suite à une demande provenant d'un groupe de professeurs, nous avons décidé d'offrir des "Portraits de famille". Ces portraits permettent à un groupe (partie d'un département ou département) d'avoir des résultats de groupe. Un texte plus détaillé sur les "Portraits de famille" apparaît à l'annexe K. Ce type de Portrait a été construit pour deux départements. Près d'une semaine de travail a été accordée à la matérialisation de ce projet (description du portrait, texte de publicité, analyse des résultats d'un département).

g) "Feedback" du milieu sur PERPE.

Des rencontres ont été effectuées avec des professeurs de divers CEGEP pour vérifier l'impact de nos services. Une semaine a été consacrée à ces rencontres. Un questionnaire sera distribué aux professeurs en février pour compléter ces informations.

4. Section "Animation".

L'animateur est entré au service de PERPE en août dernier. Sa tâche consistait principalement à participer aux activités de relance et à situer l'action de PERPE dans le champ de l'animation pédagogique.

a) Planification de la relance.

Après avoir participé de façon étroite à la planification de l'exploitation pour l'automne 1971, il a rencontré les responsables de la relance dans divers collèges. Ces rencontres ont permis de mieux faire connaître PERPE dans le milieu et ont favorisé une meilleure connaissance de la situation pédagogique des institutions visitées.

b) Stage de réflexion pour les relanceurs.

Il a ensuite préparé et animé un stage d'une durée de trois jours destiné aux relanceurs. Ce stage avait pour principal objectif d'aider les relanceurs à analyser et interpréter les résultats au test PERPE.

c) Collaboration aux activités locales de relance.

L'animateur a offert de se rendre sur place pour collaborer à la relance dans les collèges qui avaient plus de 15 professeurs inscrits au test. Il était de plus disponible pour faire la relance dans les quatre collèges qui n'avaient pas de relanceur. A date, il a participé à des activités de relance dans six collèges.

d) "Servi chaud ou froid".

L'animateur a composé un document de réflexion remis à tous les utilisateurs du test PERPE. Ce document s'intitule "Servi chaud ou froid".

e) Collaboration aux entrevues de "feedback" sur PERPE.

Il a aussi participé, avec le responsable de l'exploitation, à des consultations sur le terrain pour connaître les réactions des professeurs à l'exploitation du test. Ces rencontres ont été effectuées dans quatre collèges.

f) Réflexion sur l'animation pédagogique locale.

Eu égard à sa deuxième tâche majeure, l'animateur a participé activement à une meilleure définition des tâches d'animation reliées à PERPE. Il a aussi travaillé à la rédaction d'un document descriptif et prospectif portant sur l'animation pédagogique au niveau collégial. Ce document de travail sera le point de départ d'une série d'actions destinées à faire mieux connaître et à valoriser la fonction d'animateur pédagogique. Enfin, il a recueilli divers documents portant sur les initiatives locales de développement pédagogique.

g) Fonctions internes d'animation.

Notons en dernier lieu la participation, un peu à titre d'animateur, aux réunions internes de l'équipe PERPE, réunions qui avaient pour objet la planification 1972-73.

B- Equipe du secondaire (de juillet à décembre 1971).

1. Etapes préparatoires.

a) Formation.

L'équipe du PERPE Secondaire s'est familiarisée avec le projet PERPE et a pris connaissance de la littérature pertinente à ce domaine de recherche.

b) Planification.

La séquence, la durée et les modalités des principales étapes pour l'année 71-72 furent développées et précisées.

c) Présentation du projet.

Le projet PERPE Secondaire fut présenté à tous les directeurs et principaux de la Régionale de Chambly de même qu'aux professeurs les plus directement concernés pour la construction du test (les professeurs de sept institutions).

2. Construction du test PERPE Secondaire.

a) Sondage auprès des étudiants.

Un sondage auprès d'environ 4,000 étudiants fut fait avec la participation des professeurs. Ce sondage, essentiel à un bon instrument, se fit très sérieusement et en profondeur. Les étudiants devaient indiquer les dimensions pertinentes à la situation d'enseignement, décrire ces dimensions, les regrouper selon une certaine structure et pondérer ces dimensions.

b) Sondage auprès des professeurs.

Un sondage similaire fut effectué par nous auprès d'environ cent (100) professeurs.

c) Revue de la littérature relative aux dimensions du test.

Une revue de littérature nous a permis de recueillir une liste de dimensions pertinentes à la situation d'enseignement au niveau secondaire.

d) Premier tri des dimensions.

Les dimensions recueillies auprès des étudiants, des professeurs et dans la littérature reçurent une première sélection selon leur importance et leur possibilité d'opérationnalisation.

e) Préparation d'un questionnaire de pertinence et d'importance.

Les dimensions sélectionnées furent opérationnalisées en se basant sur les descriptions données par les étudiants et les professeurs. Un très grand nombre d'étudiants et de professeurs détermineront la pertinence et l'importance relative de toutes les dimensions retenues. La feuille-réponses est lisible sur lecteur optique et l'analyse se fera à l'ordinateur. De plus, ce questionnaire nous permettra de déterminer dans quel sens vont les différences entre les niveaux, le sexe, les voies, etc...

f) Revue de littérature relative aux formes du test.

Une revue de la littérature nous a permis de recueillir un certain nombre de formes de test qui feront l'objet d'une expérimentation au deuxième semestre.

3. Evaluation d'une expérience pédagogique.

L'enseignement programmé prend de plus en plus d'importance au Québec. Nous avons cru pertinent de suivre de près son expérimentation à la Régionale de Chambly afin d'être en mesure d'avoir un instrument valide à cette situation, advenant sa plus grande utilisation.

III- Rapport administratif et budgétaire

A- Activités du directeur.

Dans l'exercice de ses fonctions, le directeur du Service PERPE a dû accomplir au cours de l'année 1972 des tâches extrêmement diversifiées. Outre les fonctions spécifiques rattachées à son poste de directeur, il a assumé régulièrement des fonctions de secrétaire-général, de contrôleur, de directeur de l'équipement, de coordonnateur des recherches, de responsable de l'exploitation, de chercheur et d'animateur.

Cette polyvalence des activités s'explique en partie par les intérêts multiples d'un chercheur, devenu par la force des choses administrateur, qui tient cependant à ne pas perdre contact avec ses intérêts premiers; elle s'explique tout autant par une carence de supports administratifs. Nous nous proposons d'ailleurs de remédier dès l'an prochain à cet état de choses (cf. chapitres VI et VII).

Dans le présent rapport, l'inventaire des activités du directeur sera subdivisé selon le type des fonctions assumées.

1. Tâches spécifiques de direction.

a) Planification administrative.

1) Plan triennal: la majeure partie du mois de janvier 1971 fut occupée à coordonner la rédaction du "Plan triennal de développement du Service PERPE" (document 0171-01).

2) Projet PERPE-Secondaire: conception, rédaction et soumission à la DIGÉES et à la C.S.R. de Chambly du projet PERPE-Secondaire (document 0271-06).

3) Remaniement structural: suite à une demande de la DIGEC en mars 1971, préparation d'une proposition de remaniement structural du Service PERPE (document 0971-03). Au cours de l'automne, cette proposition fut intégrée à un projet plus vaste de redéfinition de PERPE, qui s'est concrétisé dans le présent document.

4) Planification 1972-73: à partir de la fin de novembre, le directeur a consacré la presque totalité de son temps à la planification du programme d'activités 1972-73. Entre les multiples réunions de service (plus d'une dizaine de journées en novembre et décembre), il rédigeait des textes qui devinrent la première partie du présent document.

b) Gestion administrative.

1) Comité directeur: préparation et animation de huit réunions du comité directeur du service PERPE.

2) Réunions de service: préparation et animation d'une vingtaine de réunions de l'équipe de professionnels.

3) Retraite annuelle: préparation et animation de la "retraite" annuelle de l'équipe (du 20 au 23 juin 1971).

4) Comité de coordination interne: conception de cette nouvelle structure interne; rédaction d'un texte explicatif sur les rôles et pouvoirs du CCI, pour appuyer la recommandation devant être votée par l'équipe; préparation et animation de dix réunions du CCI (de septembre à décembre 1971).

5) Système de gestion par projets: conception d'un système de découpage des activités en projets, dans le but de permettre une supervision simplifiée du déroulement des activités, en même temps qu'une précision accrue de la charge de travail de chaque membre de l'équipe. Le directeur s'est chargé de la formalisation du système, de la description détaillée de son fonctionnement (documents 0870-02 et 0771-01) et de la publication d'un "Cahier des projets" où sont identifiés près de soixante (60) projets en cours. Il supervise la mise à jour régulière de ce Cahier.

c) Analyse préliminaire des "commandes".

Le terme "commande" est utilisé ici dans le sens où nous l'avons défini au chapitre II (page 35). En collaboration avec un ou plusieurs membres de l'équipe, le directeur se charge d'établir les premiers contacts servant à préciser les termes de la commande, en vue d'évaluer si nous pourrons l'accepter.

Au cours de l'année 1971, nous avons reçu dix commandes. Deux d'entre elles ont été acceptées (Ecole Polytechnique et Laboratoire de pédagogie informatique du SIMEQ). Quatre ont été refusées pour diverses raisons (coordination provinciale des mathématiques au collégial; CEGEP de St-Hyacinthe (histoire); Institut de police de Nicolet; Bureau du recteur de l'UQAM). Enfin, les quatre autres sont encore à l'étude (Faculté des sciences de l'administration de l'UQTR; comité des méthodes et moyens d'enseignement de l'UQTR; faculté de Médecine de l'Université Laval; faculté des sciences de l'éducation de l'UQAC).

d) Relations extérieures.

1) Colloque sur l'animation: les 13 et 14 avril 1971, le Centre d'étude des communications organisait un colloque sur l'animation sociale et pédagogique, présidé par Monsieur Max Pagès. Un atelier était consacré au Service PERPE. Le directeur a présenté un exposé et animé la discussion.

2) Congrès de l'ACCE: les 10, 11 et 12 juin se tenait à St-Jean (Terre-Neuve) le congrès annuel de l'Association canadienne des chercheurs en éducation (ACCE). Le Service PERPE a organisé et animé un symposium de deux heures sur ses travaux. Le directeur a

préparé et présenté un exposé qui traçait une vue d'ensemble des activités du Service PERPE. Deux autres exposés présentaient respectivement nos recherches psychométriques et sociologiques.

2. Tâches de secrétaire-général.

a) Gestion du personnel.

De janvier à mai, le directeur assumait les tâches de secrétaire général. A partir du mois de juin, c'est le secrétaire administratif, également responsable de la section "Exploitation", qui a pris charge de ce secteur.

1) Engagement du personnel: le directeur s'est occupé de toutes les procédures d'engagement de huit nouveaux employés.

2) Divers: tenue des dossiers du personnel, application des conventions collectives (ou plutôt de ce qui en tenait lieu!), règlement de cas particuliers sous l'autorité du secrétaire-général du Collège Bois-de-Boulogne, coordination des travaux du secrétariat, supervision de l'inventaire régulier de la papeterie et des fournitures de bureau, responsabilité des procédures d'impression externe (soumissions, mise en page, vérification des épreuves, etc...).

b) Publications.

1) PERPÉRIODIQUE: conception de cette formule d'informations pour le réseau sur les activités du Service PERPE; réalisation du premier numéro et collaboration aux quatre autres; responsabilité de l'impression et de la diffusion des trois premiers numéros.

2) BI-SIC: ce sigle signifie "bulletin interne de stimulation intellectuelle et créatrice". Ce bulletin a commencé à paraître à la fin d'octobre; sa diffusion est restreinte à l'équipe et au comité directeur. Le directeur a conçu ce projet et réalisé les deux premiers des quatre numéros parus jusqu'ici.

3) Entrevues d'informations: le directeur s'est prêté à trois longues entrevues qui ont servi de base à des articles dans ÉDUCATION-QUÉBEC, ÉDUCATION ET SOCIÉTÉ et FORUM.

3. Fonctions de contrôleur.

Parallèlement au contrôle budgétaire exercé par le Collège Bois-de-Boulogne, le Service PERPE a mis sur pied son propre système de comptabilité et de tenue de livres. Régulièrement, les deux systèmes sont comparés et réajustés. Le directeur assume la responsabilité de l'administration budgétaire des fonds du Service PERPE, sous l'autorité du contrôleur du CEGEP. Il signe toutes les formules (réquisitions d'achats, frais de déplacements, etc...)

Jusqu'en juin 1971, la tenue des livres comptables était effectuée par l'adjoint administratif. Après son départ, c'est la secrétaire du directeur qui a pris en charge cette tâche.

Pour répondre à un souhait de l'équipe, nous avons opéré en septembre une répartition de notre budget non seulement par postes, mais aussi par sections (psychométrique, sociologique, exploitation, animation, administration, projet PERPE-secondaire). Bien qu'elle complique passablement la tenue des livres et la préparation des rapports mensuels, cette procédure facilite grandement l'évaluation des dépenses qu'occasionnent les projets, et partant, la préparation des prévisions budgétaires.

Le directeur s'est chargé de concevoir ce nouveau système de tenue des livres comptables, de même que le format de présentation des rapports budgétaires mensuels (cf. ci-dessous section C.2).

4. Fonctions de responsable de l'équipement.

Depuis le départ de l'adjoint administratif en juin 1971, le directeur a repris en charge la responsabilité de l'équipement, notamment les procédures d'achat: inventaire des besoins, sélection des objets, commande par l'intermédiaire du service des achats du CEGEP, contrôle de la réception des marchandises. Il s'occupe également des démarches administratives reliées à l'entretien (et à la réparation) des locaux, du mobilier et de l'équipement.

5. Fonctions de coordonnateur de la recherche.

Les tâches de coordination des travaux de recherche sont difficilement dissociables de celles de directeur, du moins en termes administratifs. Aussi, l'extension exacte de ces tâches demeure difficile à préciser. Vu l'absence de responsables de sections, intermédiaires hiérarchiques non encore souhaités par l'équipe, le directeur doit s'informer régulièrement auprès des chercheurs du déroulement de chacun des projets, des retards possibles, des difficultés techniques et méthodologiques rencontrées, etc... Il s'agit donc avant tout d'activités interpersonnelles, où le directeur offre ses ressources pour aider chaque membre de l'équipe à mieux accomplir les projets dont il a la responsabilité.

6. Fonctions de responsable de l'exploitation.

Avant l'entrée en fonctions, en mai 1971, du responsable de l'exploitation, le directeur jouait ce rôle. C'est donc lui qui avait l'entière responsabilité de l'exploitation B (printemps 1971). L'adjoint administratif l'assistait étroitement, tant au plan des prises de décisions qu'au plan de la réalisation des diverses tâches. La description détaillée du projet S-1 (cf. annexe H) et le rapport d'activités du responsable de l'exploitation (cf. ci-dessus, pp. 54-55) donnent une idée assez juste de l'ampleur des tâches à accomplir.

7. Fonctions de chercheur.

a) Responsabilité de projets.

1) Fichier bibliographique: ce projet visait à constituer un fichier bibliographique exhaustif sur notre domaine de recherches. Trois étudiants universitaires ont travaillé à temps partiel à dépouiller la littérature. Nous avons ainsi recueilli plus de 1,700 références, couvrant surtout la période 1950-1970. Le directeur a assumé la responsabilité administrative de ce projet: engagement des personnes, planification de leurs activités, conception du système de codification et de classification des références, supervision de l'imposant travail de secrétariat, etc...

2) PERPE-LPI: l'acceptation de ce projet par le Service PERPE était conditionnelle à l'affectation à plein temps durant quelques mois d'un membre de l'équipe du Laboratoire de pédagogie informatique, lequel travaillerait à l'identification des dimensions pertinentes et à la construction de l'instrument sous la direction de l'un de nous. C'est le directeur qui a joué ce rôle de superviseur et de consultant technique.

3) ACFAS (1971): le directeur a préparé et présenté une communication au congrès annuel de l'ACFAS, tenu en octobre à l'Université de Sherbrooke. Elle s'intitulait: "Trente-cinq mille étudiants évaluent la pédagogie au collégial".

4) Publication des résultats généraux: donnant suite à sa communication à l'ACFAS, le directeur a rédigé un texte vulgarisé de quatre-vingt (80) pages présentant une analyse descriptive des résultats généraux de l'exploitation A (automne 1970). Ce document, tiré à 4,000 exemplaires, vient tout juste d'être diffusé largement dans les CEGEP, en même temps qu'à plusieurs autres organismes et personnes intéressés.

b) Collaboration spéciale à des projets.

Au même titre que d'autres membres de l'équipe, le directeur a collaboré activement à la planification et à la réalisation de plusieurs projets. Notons plus particulièrement: l'Opération Bilan, l'exploitation d'automne 1971, la session des relanceurs de l'automne, le colloque des professeurs de Français, le congrès de l'AMQ, etc...

8. Fonctions d'animateur.

Avant l'entrée en fonctions de l'animateur, c'est un membre de l'équipe de recherche qui assumait ces tâches. Le directeur a travaillé très étroitement avec cette personne au cours de la première moitié de l'année 1971.

Ensemble, ils ont surtout mis sur pied, de concert avec le Centre d'études des communications, une série de stages expérimentaux pour les utilisateurs du test PERPE. Trois stages d'une semaine ont été réalisés, dont un à Hauterive et deux à Rimouski, de même qu'un stage de deux jours à Granby.

B- Activités du secrétaire administratif.

Le poste de secrétaire administratif a été rempli cette année par le responsable de l'exploitation, qui cumulait ainsi deux fonctions. Le secrétaire administratif est entré au Service PERPE en mai dernier. Voici la liste des activités accomplies depuis cette date.

1. Publications.

a) PERPÉRIODIQUE.

Le secrétaire administratif s'est occupé de préparer et de diffuser le PERPÉRIODIQUE. Depuis mai, deux numéros ont été publiés et un troisième est en préparation. Le cumul de fonctions n'a pas permis au secrétaire administratif de publier plus de PERPÉRIODIQUES.

b) Activités diverses.

Un texte traitant des politiques de publication de PERPE (réseaux de diffusion, confidentialité des résultats, etc...) a aussi été préparé par le secrétaire administratif. Enfin, il s'est occupé de la diffusion de quatre textes: "Historique et caractéristiques psychométriques du test PERPE", "33,000 répondants évaluent la Pédagogie au collégial", "Examen critique du Rapport inter-CEGEP" et "Servi chaud ou froid". Les tâches de diffusion incluent: la préparation des lettres accompagnant ces textes, l'établissement du réseau de diffusion et l'étude de soumissions lorsque nécessaire.

2. Documentation.

Une deuxième tâche du secrétaire administratif consiste à répondre aux demandes de documentation, à faire venir de la documentation et à inscrire les membres du Service à des congrès, symposium, etc... Plus d'une soixantaine de demandes de documentation sont parvenues au Service PERPE depuis mai dernier. Ces demandes proviennent de divers groupes (administrateurs, professeurs, étudiants) et de divers niveaux d'enseignement: universitaire, collégial et secondaire. Quoique la plupart viennent du Québec, un certain nombre proviennent d'autres provinces canadiennes (Ontario et Nouveau-Brunswick) et de l'étranger (France, Nouvelle-Zélande, Angleterre, Etats-Unis, Amérique latine, Espagne, etc...). Un modèle standard de réponse a été préparé, mais il a souvent fallu adopter ce modèle aux diverses demandes.

Etant donné le cumul des fonctions, il a cependant été impossible de remplir la fonction de documentaliste. Le secrétaire administratif a pu prendre contact avec quelques organismes pour recevoir de la documentation, mais seulement deux jours de travail ont pu être consacrés à cette tâche.

3. Réunions du service et du comité directeur.

Une troisième tâche consiste à contribuer à la préparation des réunions de service et des réunions du comité directeur (ordre du jour, envoi des convocations), à assister à ces réunions et à en rédiger le rapport. Depuis mai dernier, environ dix jours ont été accordés aux diverses tâches reliées aux réunions du comité directeur. La participation aux réunions de service et la rédaction des rapports ont exigé plus de 20 jours de travail.

4. Engagement du personnel.

Contribuer à l'engagement du personnel constitue une quatrième tâche du secrétaire administratif. Cette tâche implique le recrutement (annonces, contacts divers), la procédure de sélection (établissement des critères de choix, tests et entrevues), la prise de contact avec les candidats et la communication des résultats. Le secrétaire administratif a collaboré à l'engagement de quatre personnes.

5. Administration du personnel.

La mise à jour des dossiers du personnel et le règlement de problèmes courants en administration du personnel (salaires, vacances, etc...) constituent une cinquième tâche du secrétaire administratif. Environ cinq jours ont été consacrés à cette tâche. Le secrétaire administratif a aussi contribué à la définition de politiques internes de gestion.

Dans ce même domaine, la responsabilité du secrétariat est une autre tâche du secrétaire administratif. A cause du cumul de fonctions, un minimum de temps a pu être accordé à cette fonction.

6. Budget et achats.

Durant les mois d'été, le secrétaire administratif s'est occupé des achats et de la mise à jour du budget. Mentionnons enfin le travail effectué pour assurer le déménagement de PERPE en juin dernier (à l'intérieur de l'édifice).

C- Rapport budgétaire.

Nous avons cru nécessaire d'inclure dans cette section deux rapports budgétaires: celui de l'exercice financier 1970-71 et celui du premier semestre de l'année budgétaire 1971-72 (de juillet à décembre 1972).

1. Rapport de l'exercice budgétaire 1970-71.

Dans le but de donner à ce rapport une allure officielle, les chiffres qui apparaissent dans le tableau de la page suivante sont extraits des états financiers vérifiés du CEGEP Bois-de-Boulogne.

Rapport de l'exercice financier 1970-71

(extrait des états financiers vérifiés du CEGEP Bois-de-Boulogne)

RECHERCHE (PROJET PERPE)

	Budget	Dépenses
Salaires		
Personnel de direction et professionnel	57,500	$63,397.79
Personnel auxiliaire	7,500	7,274.70
Avantages sociaux	2,100	2,334.10
Frais de voyage		
Personnel de direction	1,500	2,446.22
Autre personnel de direction	500	395.26
Cours de perfectionnement	-	80.00
Frais de bureau		
Papeterie, fournitures et matériel	1,800	1,681.33
Téléphone, télégrammes et timbres	2,000	2,204.41
Loyer et équipement de bureau	-	226.80
Fournitures de bureau	500	1,299.22
Entretien et réparations	500	330.00
Fournitures et matériel spécialisés	200	63.50
Service: Honoraires et contrats		
Services professionnels	9,500	6,786.01
Services extérieurs	600	356.78
Autres dépenses		
Publications	12,000	9,596.29
Immobilisations à même les revenus		3,852.43
	96,200	$102,374.84

Ce rapport officiel fait état d'un déficit de $6,174.84. Dans la mesure où le Service PERPE a toujours pris soin de ne pas dépasser le montant accordé par la DIGEC, nous tenons à préciser certains faits visant à relativiser l'interprétation de ce rapport budgétaire.

a) L'entente verbale intervenue entre la DIGEC et le Collège Bois-de-Boulogne, concernant le budget 1970-71 de PERPE, portait sur une subvention de $100,000, soit $96,200 en frais d'opérations et $3,800 en immobilisations.

b) Au cours de l'année 1970-71, le Service PERPE a enregistré certains revenus, provenant surtout de l'exploitation dans des collèges privés, qui se chiffraient à $1,900 environ.

c) Compte tenu de ces revenus et de notre ignorance de "l'oubli" par la DIGEC des $3,800 prévus pour les immobilisations, nous avons ajusté nos dépenses, au cours de l'année 1970-71, sur la base d'un budget global de $101,900 (subvention et revenus). Notre déficit n'est plus alors $6,174.84, mais passe plutôt à $475 environ.

d) Par ailleurs, connaissant dès avril le montant approximatif de notre budget 1971-72, nous avons obtenu l'autorisation du Directeur général du CEGEP de procéder avant juillet à l'engagement de quelques nouveaux employés (4 personnes), disponibles dès le mois de mai. Ces engagements expliquent l'écart important entre "budget" et "dépenses" au poste "salaire de professionnels" et, par voie de conséquence, le déficit encouru.

2. Rapport budgétaire 1971-72 (premier semestre).

Les quatre pages de tableaux qui clôturent le présent chapitre reproduisent notre rapport budgétaire mensuel en date du 31 décembre 1971. Ce rapport concrétise notre nouveau système de tenue de livres à double entrée: par postes budgétaires et par sections. Ce rapport n'est pas officiel et n'a même pas été vérifié avec la comptabilité du collège, qui n'avait pas complété ses entrées.

a) Format.

Chaque cellule d'un tableau (jonction d'une colonne et d'une rangée) contient quatre montants, qui sont de haut en bas:

1) le budget prévu par le Service;
2) le montant cumulatif dépensé;
3) le montant cumulatif engagé;
4) la somme encore disponible.

Selon ce système: 1) = 2) + 3) + 4).

Chaque page comporte des totaux horizontaux et verticaux. Enfin, la première page reproduit les totaux horizontaux des trois autres pages, qui donnent lieu à de nouveaux totaux horizontaux et verticaux.

b) Précisions additionnelles.

Le budget global du Service PERPE pour l'année 1971-72 se chiffre présentement à $197,480. Il provient des sources suivantes:

1)	Subvention principale (DIGEC)	$164,000
2)	subvention de la DIGEES	31,680
3)	supplément spécial de la DIGEC	1,800

Signalons un nouvel "oubli" de la DIGEC, puisque l'entente intervenue en avril fixait sa contribution à $167,000 et non pas à $164,000.

Notons enfin des revenus probables de l'ordre de $5,000, provenant d'un contrat de services avec l'Ecole Polytechnique.

en date du 31 décembre 1971

Administration budgétaire 1971-72

RESUME

	01 Psychométrie	02 Sociologie	03 Exploitation	04 Animation	05 Administr.	06 PERPE-Sec.	TOTAL
I	29,600.00	30,220.00	17,400.00	13,180.00	42,970.00	26,160.00	159,530.00
SALAIRES	13,114.51	14,058.04	7,854.94	5,493.36	18,380.07	9,623.93	68,524.85
	(16,446.04)	(16,127.52)	(8,954.59)	(7,686.64)	(22,075.47)	(16,447.20)	(87,737.46)
	39.45	34.44	590.47	-0-	2,514.46	88.87	3,267.69
II	1,700.00	2,300.00	9,950.00	250.00	3,750.00	2,130.00	20,080.00
COMMUNICATIONS	-0-	-0-	51.66	8.51	54.54	25.10	139.81
	(134.38)	(976.40)	(6,720.03)	(63.13)	(1,443.62)	(480.79)	(9,818.35)
	1,565.62	1,323.60	3,178.31	178.36	2,251.84	1,624.11	10,121.84
III	600.00	1,800.00	700.00	3,750.00	7,630.00	3,390.00	17,870.00
DIVERS	33.50	3.00	206.87	471.40	1,785.52	372.55	2,872.84
	-0-	-0-	-0-	(172.76)	(2,337.60)	(1,061.18)	(3,571.54)
	566.50	1,797.00	493.13	3,105.84	3,506.88	1,956.27	11,425.62
TOTAL	31,900.00	34,320.00	28,050.00	17,180.00	54,350.00	31,680.00	197,480.00
	13,148.01	14,061.04	8,113.47	5,973.27	20,220.13	10,021.58	71,537.50
	(16,580.42)	(17,103.92)	(15,674.62)	(7,922.53)	(25,856.69)	(17,989.17)	(101,127.35)
	2,171.57	3,155.04	4,261.91	3,284.20	8,273.18	3,669.25	24,815.15

Budget 71-72 du Service PERPE

en date du 31 décembre 1971

SALAIRES

	01 Psychométrie	02 Sociologie	03 Exploitation	04 Animation	05 Administrat.	06 PERPE-Sec.	TOTAL
Poste 40-10							
Salaire du directeur					16,200.00 7,489.13 (7,960.87) 750.00		16,200.00 7,489.13 (7,960.87) 750.00
Poste 40-40							
Salaire des professionnels	25,750.00 11,827.88 (13,914.12) 8.00	26,350.00 12,771.40 (13,575.60) 3.00	12,500.00 5,808.68 (6,174.32) 517.00	12,650.00 5,493.36 (7,156.64) -0-	18,900.00 8,368.58 (8,895.42) 1,636.00	23,100.00 8,965.51 (14,116.24) 18.25	119,250.00 53,235.41 (63,832.34) 2,182.25
Poste 40-70							
Salaire du personnel de soutien	2,650.00 1,286.63 (1,331.92) 31.45	2,650.00 1,286.64 (1,331.92) 31.44	4,200.00 2,046.26 (2,080.27) 73.47		6,100.00 2,522.36 (3,449.18) 128.46	2,000.00 658.42 (1,270.96) 70.62	17,600.00 7,800.31 (9,464.25) 335.44
Poste 42-00							
Bénéfices marginaux	1,200.00 ? (1,200.00) -0-	1,220.00 ? (1,220.00) -0-	700.00 ? (700.00) -0-	530.00 ? (530.00) -0-	1,770.00 ? (1,770.00) -0-	1,060.00 ? (1,060.00) -0-	6,480.00 ? (6,480.00) -0-
TOTAL-SALAIRES	29,600.00 13,114.51 (16,446.04) 39.45	30,220.00 14,058.04 (16,127.52) 34.44	17,400.00 7,854.94 (8,954.59) 590.47	13,180.00 5,493.36 (7,686.64) -0-	42,970.00 18,380.07 (22,075.47) 2,514.46	26,160.00 9,623.93 (16,447.20) 88.87	159,530.00 68,524.85 (87,737.46) 3,267.69

en date du 31 décembre 1971

Budget 1971-72 du Service PERPE

II- Communications

	01 Psychométrie	02 Sociologie	03 Exploitation	04 Animation	05 Administrat.	06 PERPE-Second.	TOTAL
Poste 48-01	100.00	50.00	350.00	100.00	350.00	750.00	1,700.00
	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-
Imprimerie interne	(42.85)	(26.40)	(221.30)	(49.33)	(291.68)	(99.68)	(731.24)
	57.15	23.60	128.70	50.67	58.32	650.32	968.76
Poste 48-02	500.00	500.00	1,300.00	100.00	2,00.00	200.00	4,600.00
	-0-	-0-	-0-	-0-	5.51	-0-	5.51
Poste et Communication	(67.23)	-0-	(367.95)	-0-	(171.80)	(1.76)	(608.74)
	432.77	500.00	932.05	100.00	1,822.69	198.24	3,985.75
Poste 48-04	———	———	600.00	-0-	1,000.00	80.00	1,680.00
			13.50	5.51	24.42	16.35	59.78
Fourniture de bureau			(367.92)	-0-	(966.64)	(39.15)	(1,373.71)
			218.58	-5.51	8.94	24.50	246.51
Poste 52-00	200.00	450.00	———	50.00	150.00	300.00	1,150.00
	-0-	-0-		3.00	24.61	4.75	32.36
Documentation	-0-	-0-		(13.80)	-0-	-0-	(13.80)
	200.00	450.00		33.20	125.39	295.25	1,103.84
Poste 72-14	900.00	1,300.00	7,700.00	———	250.00	800.00	10,950.00
	-0-	-0-	38.16		-0-	4.00	42.16
Imprimerie externe	(24.30)	(950.00)	(5,762.86)		(13.50)	(340.20)	(7,090.86)
	875.70	350.00	1,898.98		236.50	455.80	3,816.98
TOTAL-COMMUNICATIONS	1,700.00	2,300.00	9,950.00	250.00	3,750.00	2,130.00	20,080.00
	-0-	-0-	51.66	8.51	54.54	25.10	139.81
	(134.38)	(976.40)	(6,720.03)	(63.13)	(1,443.62)	(480.79)	(9,818.35)
	1,565.62	1,323.60	3,178.31	178.36	2,251.84	1,624.11	10,121.84

Budget 1971-72 du Service PERPE

en date du 31 décembre 1971

III- DIVERS

	01 Psychométrie	02 Sociologie	03 Exploitation	04 Animation	05 Administrat.	06 PERPE-Sec.	TOTAL
Poste 44-06	200.00	300.00	700.00	2,650.00	1,700.00	800.00	6,350.00
Poste 44-08	33.50	3.00	193.74	396.40	903.73	368.07	1,898.44
	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-	-0-
Déplacements	166.50	297.00	506.26	2,253.60	796.27	431.93	4,451.56
Poste 48-08	———	———	———	———	500.00	50.00	550.00
					-0-	-0-	-0-
					-0-	-0-	-0-
Entretien et réparations					500.00	50.00	550.00
Poste 54-40	250.00	1,500.00	———	700.00	3,600.00	1,200.00	7,250.00
	-0-	-0-		75.00	877.25	-0-	952.25
	-0-	-0-		-0-	-0-	-0-	-0-
Honoraires professionnels	250.00	1,500.00		625.00	2,722.75	1,200.00	6,297.75
Poste 54-60	———	———	-0-	200.00	———	140.00	340.00
			13.13	-0-		-0-	13.13
			-0-	-0-		-0-	-0-
Services techniques			-13.13	200.00		140.00	326.87
Poste 94-42	150.00	———	———	200.00	1,830.00	1,200.00	3,380.00
	-0-			-0-	4.54	4.48	9.02
	-0-			(172.76)	(2,337.60)	(1,061.18)	(3,571.54)
Immobilisation Equipement	150.00			27.24	-512.14	134.34	-200.56
TOTAL-DIVERS	600.00	1,800.00	700.00	3,750.00	7,630.00	3,390.00	17,870.00
	33.50	3.00	206.87	471.40	1,785.52	372.55	2,872.84
	-0-	-0-	-0-	(172.76)	(2,337.60)	(1,061.18)	(3,571.54)
	566.50	1,797.00	493.13	3,105.84	3,506.88	1,956.27	11,425.62

CHAPITRE V

Description sommaire du programme d'activités 1972-73

I- Programme d'activités au collégial.

A. Secteur RECHERCHES.

1. Recherche instrumentale.

Les projets R-1, R-2, R-3, R-5, R-6, R-7 et R-8 font partie du Plan triennal (document 0171-01) présenté en janvier 1971 et approuvé par la DIGEC.

Le couple de projets R-17 et R-18, de même que le projet R-9 (cf. Section B), constituent la principale extension de nos activités de recherches pour l'année 1972-73. Ces trois projets amorcent un important "programme d'analyse motivationnelle", dont on trouvera une description plus détaillée à l'annexe D. Par son ampleur, ce projet devrait recevoir la même attention que celle accordée l'an dernier au programme d'analyse sociologique (cf. projet R-15).

On trouvera une description détaillée des projets R-1, R-2, R-3 et R-4 à l'annexe A, des projets R-5, R-6 et R-7 à l'annexe B, du projet R-8 à l'annexe C, des projets R-17 et R-18 à l'annexe D et du projet R-10 à l'annexe E.

Objectif premier | Consolidation du test PERPE Général

Projet R-1: manuel technique du test PERPE Général.

Ce projet vise à doter le test PERPE Général d'un manuel dans lequel les spécialistes et les utilisateurs trouveront des réponses à la majorité des questions qu'ils peuvent se poser concernant l'instrument lui-même et ses conditions d'utilisation. Son contenu sera le suivant: présentation du test, fidélité, validité, administration et correction, normes , interprétation. (N.B. Ce projet, déjà en cours, devrait être terminé au tout début de l'année budgétaire 1972-73).

Projet R-2: analyses psychométriques périodiques.

Les analyses périodiques permettront de vérifier la valeur psychométrique des dimensions et de réviser les normes, après chaque exploitation. Des critères psychométriques précis ont été définis pour permettre de juger si des dimensions doivent être modifiées ou éliminées, ou encore si les normes doivent être changées. L'objectif est de maintenir la qualité de l'instrument en l'adaptant régulièrement aux changements de la situation éducative.

Projet R-3: révision du test PERPE Général.

Ce projet comporte plusieurs sous-projets qui visent à mettre à jour, de façon économique, le test PERPE Général. Les résultats des analyses périodiques et de certaines analyses faites pour la rédaction du manuel du test s'ajoutent à ces sous-projets. Un instrument rénové sera disponible pour l'exploitation de l'automne 1973.

Projet R-4: automatisation de l'interprétation.

Compte tenu des possibilités offertes par l'ordinateur et de la complexité actuelle du Portrait pédagogique remis au professeur, ce projet a pour objectif de simplifier l'analyse des résultats. Cet objectif sera réalisé en établissant un programme mécanographique capable d'extraire les points saillants des Portraits pédagogiques.

Ainsi, nous pourrons remettre au professeur, en plus du Guide d'analyse, une analyse verbale - en quelques pages - effectuée par ordinateur à l'aide de ce programme spécial. Le professeur aura alors une vue juste et rapide du contenu de son Portrait. Il pourra approfondir son dossier sans être rebuté par l'aspect technique. Notons en terminant que cette réalisation compensera en partie l'utilisation restreinte par les professeurs du service de relance.

Objectif second

Approfondissement des assises psychométriques.

Les projets R-5, R-6 et R-7 ont pour objectif d'enrichir nos connaissances psychométriques et de faciliter la construction et l'amélioration des outils futurs produits par le CRASE. Ces projets consisteront pour l'instant à déblayer du terrain et à voir dans quelle mesure certaines techniques ou certains construits pourraient être utilisés à profit.

Projet R-5: évaluation de diverses techniques de mesure.

Un type de mesure est actuellement utilisé pour le test PERPE. Nous nous proposons d'évaluer d'autres techniques, telles le choix forcé, le Q-Sort, le différentiateur sémantique, etc..., afin de voir dans quelle mesure elles peuvent être utilisables pour d'autres instruments construits par le CRASE.

Projet R-6: exploration de nouveaux construits.

La notion d'insatisfaction constitue le construit central du test PERPE. L'objectif de ce projet consiste à explorer d'autres construits. A titre d'exemple, mentionnons le construit de "satis-

faction". Il s'agirait dans ce cas d'aller au-delà de notre construit actuel, qui identifie la "satisfaction" à l'absence d'insatisfaction, et de tenter de mesurer des niveaux de satisfaction.

Projet R-7: inventaire de techniques récentes d'analyse psychométrique.

Il s'agira dans ce projet de suivre dans les revues scientifiques l'évolution des techniques statistiques appliquées au champ de la psychométrie. Ces recherches permettront à l'équipe de se tenir à date eu égard à ses outils méthodologiques.

Objectif Troisième — Extension des variables dépendantes.

Projet R-8: construction de PERPE-disciplines.

Le test PERPE Général tend à rejoindre des caractéristiques communes à tout enseignement, indépendamment du contenu véhiculé. Le présent projet a pour objectif de construire des instruments permettant de mesurer des réalités spécifiques à une discipline. La nécessité de mesurer des aspects plus spécifiques à telle ou telle discipline nous a été confirmée par des demandes provenant de professeurs et par les résultats de l'Opération Bilan.

Objectif quatrième — Vue prospective sur le perfectionnement.

Projet R-10: situation et besoins de perfectionnement au collégial.

Dans une perspective de transformation prochaine des politiques de perfectionnement des enseignants, face aussi au Règlement Numéro Quatre et aux politiques actuelles concrétisées dans les conventions collectives, il est urgent de recueillir dans le milieu des informations précises, tant sur les besoins ressentis que sur les réalisations amorçées en ce domaine, en vue d'asseoir les nouvelles politiques sur des connaissances aussi complètes que possible.

L'enquête proposée aura plusieurs volets. Mentionnons les principaux:

a) essai théorique de précision des termes: v.g. formation, recyclage, perfectionnement, etc.;
b) analyse du contenu des politiques locales élaborées par les comités de perfectionnement;

c) analyse de la répartition des fonds prévus par la convention collective des enseignants;
d) inventaire de programmes locaux de perfectionnement: v.g. Côte-Nord, Victoriaville, etc.;
e) enquête sur les besoins de perfectionnement ressentis par les professeurs (partie principale).

Objectif cinquième — Extension des variables indépendantes.

Projet R-17: valeurs d'enseignement des professeurs.

Ce projet consiste essentiellement à construire un instrument destiné à mesurer les valeurs d'enseignement des professeurs, telles qu'elles se traduisent dans leurs attitudes face à divers aspects de la situation éducative. L'instrument projeté répondra aux quatre critères énoncés au chapitre II (p. 9). Bien qu'il s'agisse d'une création originale, nous nous inspirerons entre autres d'instruments américains de même type: v.g. le MTAI, le Allport-Vernon, le G.N.C.-E.V.I., et autres.

Parallèlement à une utilisation des données recueillies à l'aide de ce questionnaire pour les fins du programme d'analyse motivationnelle (cf. projet R-9), nous souhaitons créer pour cet instrument un système de diffusion similaire à celui du test PERPE Général: dossiers individuels, profils de petits groupes, etc...

Projet R-18: satisfaction au travail des professeurs.

Comme le précédent, ce projet a pour but premier la construction d'un instrument de mesure. Il s'agit ici d'un outil destiné à évaluer le niveau de satisfaction au travail des professeurs eu égard à l'exercice même de leur tâche et à divers facteurs reliés à cette tâche.

L'instrument projeté s'inspirera d'un questionnaire construit par un membre du CRASE pour sa thèse de maîtrise en psychologie. Partant de cet instrument, d'un questionnaire ouvert et d'entrevues, nous préciserons d'abord les contenus à évaluer. Un questionnaire sur la satisfaction au travail touche habituellement aux éléments suivants:

- éléments intrinsèques à la tâche: tâche elle-même, réalisation de soi, reconnaissance, promotions, responsabilités, possibilités de perfectionnement;
- éléments mixtes: salaire, sécurité d'emploi;
- éléments extrinsèques à la tâche: conditions de travail, relations interpersonnelles, politiques administratives, prestige, vie personnelle.

Par sa facture, l'instrument projeté répondra aux quatre critères énoncés au chapitre II (p. 9). Parallèlement à une utilisation des données recueillies à l'aide de ce questionnaire pour les fins du programme d'analyse motivationnelle (cf. projet R-9), nous souhaitons créer pour cet instrument un système de diffusion similaire à celui du test PERPE Général: dossiers individuels, profils de petits groupes, etc...

2. Recherche analytique.

Les projets R-11, R-15 et R-16 font partie du Plan triennal (document 0171-01) présenté en janvier 1971 et approuvé par la DIGEC. Quant aux projets R-12, R-13 et R-14, ils ont pour but d'accroître la diffusion des innombrables informations descriptives que contiennent nos banques de données.

On trouvera une description détaillée du projet R-9 à l'annexe D, des projets R-11, R-12, R-13 et R-14 à l'annexe F, des projets R-15 et R-16 à l'annexe G.

Objectif sixième — Planification d'un modèle d'analyse élargi.

Projet R-9: modèle d'analyse de la situation éducative.

Le texte de l'annexe D décrit un projet ambitieux: le programme d'analyse motivationnelle. Etalé sur un minimum de quatre années, ce projet permettra de mettre en relation, à l'intérieur d'un cheminement causal soigneusement planifié, plusieurs composantes de la situation éducative. Le modèle d'analyse causale constitue l'épine dorsale de ce projet. De l'opérationnalisation claire des diverses composantes de ce modèle dépendra la qualité des instruments créés pour les mesurer.

C'est pourquoi, parallèlement à l'élaboration des deux premiers instruments (cf. projets R-17 et R-18), importe-t-il d'accorder dès le départ beaucoup de soin à l'opérationnalisation du modèle d'analyse. Partant du schéma temporaire présenté à l'annexe D, nous travaillerons à préciser, surtout par des recherches bibliographiques, chacun des groupes de variables introduits dans le système d'interactions causales. Nous devrons également définir tous les liens de causalité unissant les éléments du système.

Objectif septième — Exploitation de nos banques de données.

En mai 1972, nous aurons complété quatre exploitations provinciales du test PERPE Général. Nos banques de données contiendront alors plus de 30 millions d'informations sur près de 3,500 classes du réseau collégial.

Parallèlement au programme d'analyse sociologique (R-15), dont l'objectif est essentiellement interprétatif, il est possible d'extraire de ces banques une énorme quantité d'informations descriptives sur l'enseignement collégial. La réalisation des projets R-11, R-12, R-13 et R-14 permettrait de diffuser auprès de notre clientèle (professeurs et administrateurs) une partie des informations descriptives tirées de notre matériel.

Projet R-11: diffusion régulière des statistiques générales.

Ce projet consiste à publier semestriellement les statistiques générales (données brutes) issues de l'exploitation du test PERPE Général. Il s'agit tout d'abord de rassembler en un même document des données pouvant servir dans nos recherches (voir projets R-12 et R-14) et, ensuite, de rendre ces informations disponibles aux personnes intéressées et tout particulièrement aux chercheurs dans le domaine de l'éducation.

Projet R-12: analyse régulière des résultats généraux.

Partant des statistiques générales de chacune des exploitations du test PERPE (R-11), ce projet consiste à faire une analyse des perceptions qu'ont les étudiants à l'égard des différents aspects de la situation d'enseignement tels que mesurés par les 61 dimensions et les six sections du test PERPE. Les résultats obtenus feront l'objet d'une publication vulgarisée à fort tirage, diffusée dans le milieu collégial après chaque session.

Projet R-13: analyse des résultats généraux concernant des disciplines.

Le type d'analyses et de publications décrit en R-12 pourra être appliqué à des sous-échantillons de professeurs appartenant à une même discipline. Deux conditions seront requises pour la réalisation de ce projet: qu'il y ait demande explicite venant du groupe concerné et que les disciplines impliquées comportent un nombre assez important de professeurs, tant dans la population que dans notre échantillon.

Projet R-14: analyse longitudinale des résultats (par dimensions).

Ce projet consiste à faire une étude des changements dans les perceptions, les attentes et l'insatisfaction étudiante au niveau de chacune des 61 dimensions du test PERPE. Partant des résultats recueillis lors des différentes expérimentations et exploitations du test PERPE Général, il s'agira d'identifier les zones de changement et de stabilité et d'en faire ressortir la signification.

Objectif huitième | Etude des facteurs influençant la satisfaction étudiante.

Projet R-15: programme d'analyse sociologique.

Commencé en janvier 1971, ce vaste projet vise à mesurer la part relative d'influence d'une série de variables sur les perceptions étudiantes de la relation d'enseignement. Partant des données du test PERPE (réponses étudiantes concernant 61 dimensions regroupées en six sections) considérées comme variables dépendantes, l'analyse consiste à parcourir une séquence d'opérations en faisant intervenir successivement trois catégories de variables indépendantes ou explicatives:

a) des variables personnelles (v.g. sexe, âge, statut socio-économique) et professionnelles (v.g. niveau, orientation, concentration) de l'étudiant;
b) des variables personnelles (v.g. sexe, origine ethnique, âge) et professionnelles (v.g. formation académique et pédagogique, expérience d'enseignement) du professeur;
c) des variables dites structurales (v.g. collège, discipline, région géographique, grosseur du collège).

Les résultats obtenus permettront de déterminer dans quelle mesure les variations dans les perceptions étudiantes d'une classe à une autre sont explicables par des éléments extérieurs aux comportements pédagogiques du professeur, et lesquels, parmi ces éléments, exercent une plus grande influence.

Projet R-16: reprise du programme d'analyse sociologique sur un nouvel échantillon.

Dans le but de vérifier la stabilité des constatations faites à partir du premier échantillon (1970-71), ce projet consistera à réaliser l'ensemble des étapes du programme d'analyse sociologique (R-15) sur un nouvel échantillon. L'appareillage méthodologique étant déjà en place, il sera possible de faire le même cheminement en beaucoup moins de temps.

Etant donné que les projets R-15 et R-16 seront poursuivis parallèlement, le rapport final sur les résultats du programme d'analyse sociologique tiendra compte des résultats de ce contrôle par répétition.

B. Secteur SERVICES

Le Secteur SERVICES regroupe l'exploitation et l'animation. Il a pour objectif de favoriser l'utilité des travaux effectués par le CRASE. Cet objectif se traduit de deux façons: contribuer à la diffusion des instruments de recherche et/ou de service et à celle des résultats des recherches.

1. Exploitation.

Le projet S-1 seul fait partie du Plan triennal (document 0171-01) présenté en janvier 1971 et approuvé par la DIGEC. Cependant, nous pouvons considérer le projet S-4 (Portraits de famille) comme inclus implicitement dans ledit Plan triennal; en effet, ce service complémentaire instauré cette année exige peu de temps, compte tenu du nombre restreint d'utilisateurs, et pourra dès lors être maintenu avec les "moyens du bord".

Le projet S-2 constitue l'innovation principale dans ce secteur. Il sera tenté sur une base expérimentale durant un an ou deux; il ne contredit aucunement nos orientations générales, surtout en ce qui a trait à notre volonté de ne pas jouer de rôles substitutifs au plan de l'animation locale. Quant au projet S-3, il constitue une zone d'activités marginales, par définition autofinançables.

On trouvera une description détaillée des projets S-1 et S-3 à l'annexe H, du projet S-2 à l'annexe J et du projet S-4 à l'annexe K.

Objectif neuvième — Diffusion des tests PERPE et SPOT.

Projet S-1: exploitation des tests PERPE et SPOT à l'échelle du réseau collégial public.

Depuis près de deux ans, soit octobre 1970, nous offrons le test PERPE Général et sa traduction anglaise, le SPOT test (Students' Perceptions of Teachers), à tous les professeurs des CEGEP de la province. Ces deux tests sont présentés comme des instruments de "feedback" destinés à favoriser la réflexion du professeur dans une perspective de perfectionnement permanent de ses comportements pédagogiques.

Etant donné que les professeurs jugent dans l'ensemble ce test utile et que bon nombre d'entre eux l'utilisent, le projet S-1 a pour but d'assurer de nouveau en 1972-73 les mécanismes administratifs permettant à tout professeur de chaque CEGEP d'administrer l'un ou l'autre de ces deux tests à ses étudiants.

Projet S-2: expérimentation d'un plan d'exploitation maximisée.

Ce projet a pour but premier d'étudier selon quelles modalités l'insertion du test PERPE dans un milieu se traduit par une "utilité maximale". Le terme "utilité maximale" recouvre simultanément une dimension "service" (Dossiers individuels, Portraits de famille et animation) et une dimension "recherche" (résultats généraux du collège).

Pour réaliser ce projet, nous choisirons en fonction de critères pré-déterminés trois ou quatre collèges qui serviront de milieux d'expérimentation.

Nous comptons également profiter de cette expérience pour nous décentrer du test PERPE et observer la vie pédagogique locale. Ces observations pourront nous éclairer sur les modifications à apporter au plan d'exploitation en prévision de la deuxième année.

Projet S-3: exploitation contractuelle.

Nous recevons régulièrement diverses demandes d'utilisation du test PERPE, provenant d'institutions ou d'individus hors du réseau collégial public. Dans la mesure où:

a) le test PERPE est directement utilisable dans ces milieux;
b) le temps nécessaire pour y répondre ne nuit aucunement aux autres activités;
c) le Service est financièrement profitable;

nous acceptons ces contracts occasionnels.

Projet S-4: portraits de famille.

Suite à une demande reçue d'un groupe de professeurs d'un CEGEP montréalais, nous avons instauré un nouveau service: les "portraits de famille". Il consiste essentiellement à produire pour un groupe (v.g. département, équipe pédagogique, etc.) un profil-type similaire au Portrait individuel, à partir des résultats au test de chacun des membres du groupe. Ce "portrait de famille" est considéré tout aussi confidentiel que les Dossiers individuels; par conséquent, il n'est remis qu'aux professeurs participants.

Dans le but de pouvoir généraliser ce service à l'ensemble du réseau, nous avons conçu un programme mécanographique qui construit automatiquement ces profils de groupes. Ce nouveau service est désormais disponible pour tout groupe intéressé, moyennant certains critères et conditions (ex: nombre minimal de professeurs participants).

2. Animation.

Suite aux orientations générales que nous avons données au CRASE (cf. chapitre II), nous avons redéfini, en les restreignant dans une certaine mesure, les tâches d'animation qui demeurent compatibles avec notre rôle d'organisme de recherche appliquée à visée provinciale. Dans ce contexte, notre service d'animation prend nettement l'allure d'une "animation de service", en continuité directe avec les services offerts par le CRASE et avec la recherche qui y est effectuée. On le verra d'ailleurs par la liste des projets soumis à l'intérieur de cette section.

Les projets S-5, S-10 et S-11 font partie du Plan triennal (document 0171-01) présenté en janvier 1971 et approuvé par la DIGEC. Le projet S-6 constitue un appendice au projet R-4 (automatisation de l'interprétation) et ne doit qu'à son contenu d'avoir été inséré dans ce groupe. Les projets S-7 et S-8 ont pour but de concrétiser la dimension "appliquée" de nos activités (cf. II, p. 22). Enfin, le projet S-9 vise à faire bénéficier les enseignants, dès le stade de leur formation, du produit de nos travaux.

On trouvera une description détaillée des projets S-5, S-10 et S-11 à l'annexe L, du projet S-6 à l'annexe M et des projets S-7, S-8 et S-9 à l'annexe N.

Objectif dixième	Diffuser dans une perspective d'animation

Les projets S-5 et S-6 sont en continuité directe avec le service d'exploitation du test PERPE Général. Leur existence témoigne de notre souci de créer, dans la mesure de nos moyens, un "climat" d'utilisation qui va au-delà de la dimension strictement diagnostique dans le but d'amorcer un processus de changement.

Projet S-5: service de relance.

Grâce à la collaboration de bénévoles locaux (animateurs, CAPI, professeurs, psychologues ou autres), PERPE a mis sur pied un service de relance.

Ce service a pour objectif de faciliter l'interprétation des données statistiques du dossier mécanographique et peut constituer pour le professeur une occasion d'échange favorisant une réévaluation de sa relation avec ses étudiants.

Le rôle de l'animation, sur ce plan, est de servir de ressource aux relanceurs locaux, de contribuer à leur formation et de tenir ce rôle dans les collèges où il n'y a pas de relanceur.

Projet S-6: bibliographie pédagogique automatisée.

La section Animation contribuera à construire une bibliographie devant être remise aux professeurs qui utilisent le test. Cette bibliographie servira de banque d'informations et un programme mécanographique fera une sélection de références selon les forces et faiblesses du professeur au test. En raison des compétences techniques particulières exigées pour ce travail de recherche bibliographique (surtout), c'est notre bibliothécaire qui en assumera la responsabilité.

Objectif onzième	Rendre accessible au milieu nos travaux de recherche.

Les projets S-7, S-8 et S-9 sont en continuité avec la recherche et sont reliés entre eux.

Projet S-7: exploration de divers média de diffusion.

Etant donné qu'il existe actuellement une profusion d'écrits dans le milieu collégial, nous sommes intéressés à expérimenter diverses techniques et divers réseaux de communication pour assurer la diffusion de nos résultats de recherche. Ces techniques et réseaux peuvent être le simple exposé ou la discussion lors de rencontres locales, l'envoi d'une bande magnétoscopique, la publication de résumés dans divers média d'information (locaux ou provinciaux), des rencontres avec des groupes provinciaux (assemblée des D.S.P., des D.G., des C.A.P.I., des D.S.E.; assemblées de chefs de départements, de syndicats, etc...).

Projet S-8: colloques locaux ou régionaux.

Ce projet est étroitement relié au précédent. Il consiste à préparer et à animer des colloques locaux ou régionaux ayant pour but de diffuser les résultats de nos recherches et de recueillir des informations sur les besoins du milieu. Ces colloques donneront l'occasion aux diverses parties intéressées de mieux s'informer et de réagir de façon créatrice aux données de recherche qui seront communiquées. Enfin, notons que ces colloques pourront comporter des exposés, des discussions, des ateliers, etc...

Projet S-9: cours sur PERPE dans les facultés d'éducation.

Compte tenu de la banque de données déjà accumulée et compte tenu des travaux en cours et à venir, nous avons déjà reçu des demandes de participation à des cours sur PERPE dans des facultés de Sciences de l'Education.

Ce projet consiste donc à offrir (et à répondre à des demandes) certaines heures de cours sur les travaux du CRASE dans des facultés de Sciences de l'Education ou à participer à des sessions d'étude portant sur ces mêmes travaux.

Objectif douxième | Collaborer à l'animation pédagogique locale.

Projet S-10: animation structurale (suite).

A cause de l'importance de l'animation pédagogique locale, le Service PERPE avait déjà commencé à sensibiliser les milieux locaux aux avantages d'un poste d'animateur pédagogique pour les professeurs. Ce projet consiste à poursuivre ce programme de sensibilisation dans le but d'étendre le plus rapidement possible ce poste à l'ensemble du réseau des CEGEP.

Projet S-11: contacts réguliers avec les APP et les CRE.

Les APP (Aide Pédagogique aux Professeurs) et les CRE (Conseillers en Recherche et Expérimentation) oeuvrent dans un domaine d'activités connexe au nôtre. Il est donc important d'établir une liaison constante avec eux afin de mieux connaître les besoins du milieu (ils sont en effet beaucoup plus près du milieu que nous ne le sommes). En revanche, nous pourrons occasionnellement offrir nos ressources (nous disposons en fait d'un outillage qu'ils n'ont pas).

II- Programme d'activités au secondaire

Un texte détaillé des projets de l'équipe du niveau secondaire apparaît à l'annexe P. Ce texte, préparé indépendamment, a déjà été soumis à la DIGEES.

A. Secteur RECHERCHES.

Le principal objectif de l'équipe est la construction d'un test PERPE adapté au Secondaire. La continuation de l'élaboration de cet instrument nous amène à définir les projets suivants pour l'année budgétaire 1972-73.

Projet R-19: documentation pour la recherche.

1) La constitution d'une documentation pertinente à nos recherches.

2) L'établissement d'un mécanisme d'échange d'informations et de collaboration avec les autres organismes de recherche.

Projet R-20: analyse de l'expérimentation du printemps 72.

Cette analyse portera sur les multiples compilations mécanographiques résultant de l'expérimentation de 'n' formes du test à 'N' niveaux. Elle permettra de connaître la valeur relative de chaque forme et les différenciations importantes de niveaux. De plus, nous pourrons évaluer les qualités psychométriques de chaque item utilisé dans le test.

Projet R-21: expérimentation de l'automne 72.

1) A partir des résultats de l'analyse précédente, un certain nombre d'autres tests seront construits. Nous prévoyons deux formes et deux grands niveaux, soit le niveau I pour le secondaire I, II, III et le niveau II pour le secondaire IV et V.

2) L'expérimentation proprement dite.

Projet R-22: analyse de l'expérimentation de l'automne 1972.

Cette analyse est similaire à l'analyse précédente (printemps 72) et devrait nous conduire à un choix beaucoup plus précis et définitif de l'instrument.

Projet R-23: expérimentation du printemps 73.

1) A partir des résultats de l'analyse précédente, nous prévoyons arrêter notre choix sur une forme de test pour deux niveaux différents.

2) L'expérimentation de ces deux instruments se fera avec un échantillonnage le plus représentatif possible.

3) Cette expérimentation permettra la normalisation de l'instrument, i.e. l'établissement des normes qui serviront à la comparaison des professeurs avec divers groupes de référence.

Projet R-24: l'évaluation d'expériences pédagogiques.

1) La continuation de l'évaluation de la méthode d'enseignement programmé.

2) L'analyse des possibilités d'adaptation ou de la nécessité de construire un autre instrument pour cette méthodologie.

3) La supervision d'autres expériences pédagogiques qui pourraient s'avérer importantes.

B. Secteur SERVICES.

Face à la grande clientèle du Secondaire, environ 30,000 professeurs, il nous apparaît nécessaire de penser dès maintenant à un système décentralisé pour l'exploitation du test PERPE-Secondaire, et à une relance adéquate pour une telle clientèle. Les projets suivants nous semblent donc indispensables.

Projet S-12: analyse du réseau de diffusion sous l'aspect administratif.

1) La délimitation des régions-clés selon le nombre de professeurs, la proximité des écoles, les possibilités d'utilisation de ressources, etc.

2) L'évaluation de la quantité et la qualité de personnel nécessaire.

Projet S-13: analyse du réseau de diffusion sous l'aspect informatique.

1) L'évaluation d'une utilisation de l'informatique dans les différentes régions:

   - la quantité et la qualité du personnel nécessaire;
   - les possibilités des "terminaux" existants.

2) La mise sur pied d'un système de transmission de données intégrées, i.e. d'un système permettant l'entrée et la sortie des résultats d'un professeur au "terminal" auquel il serait assigné.

Projet S-14: portrait mécanographique.

1) L'évaluation du type de résultats quantitatifs du test devant être remis à chaque professeur.

2) L'évaluation de la forme de présentation de ces résultats.

3) La programmation d'un tel portrait.

Projet S-15: guide d'analyse.

La construction d'un Guide qui permettra au professeur de comprendre le rationnel du test, les statistiques relatives à ses résultats, et d'évaluer la portée des données.

Projet S-16: analyse automatisée du Portrait mécanographique.

A partir des résultats quantitatifs, l'ordinateur remettrait en plus du Portrait mécanographique, une analyse interprétative de ces résultats. Cette analyse serait écrite sous la forme verbale. Ce projet implique:

1) l'établissement des critères d'une analyse interprétative, i.e. un modèle d'analyse;
2) la programmation d'un tel modèle;
3) la programmation de la transmission verbale des résultats de cette analyse.

Projet S-17: documentation de l'équipe.

1) L'établissement d'une documentation pertinente au per-

fectionnement pédagogique.

2) L'évaluation des buts, des objectifs et de l'apport possible des différents organismes de service dans l'optique du perfectionnement pédagogique.

- -

CHAPITRE VI

Personnel et conditions de travail

I- Informations sur le personnel.

A. Qualifications et tâches du personnel actuel.

1. Secteur RECHERCHES (N: 10).

a) BERNIER, Léon:

1) Poste: chercheur (recherche analytique).
2) Qualifications: Baccalauréat ès Arts
Bacc. en Sc. Sociales
Scolarité de Maîtrise en Sc. Soc.
3) Tâches particulières: projets R-15 et R-16.

b) BRUNET, Richard:

1) Poste: chercheur (recherche instrumentale)
2) Qualifications: Bacc. ès Arts
Bacc. en Psychologie
Maîtrise en Psychologie
Scolarité de Doctorat en Psychologie
3) Tâches particulières: projets R-1, R-2, R-3, R-4 et R-8.

c) GAGNON, Denise B.:

1) Poste: chercheur (recherche instrumentale)
2) Qualifications: Bacc. ès Arts
Bacc. en Psychologie
3) Tâches particulières: projets R-1, R-2, R-3, R-4 et R-8.

d) HAMEL, Claude:

1) Poste: chercheur (recherche instrumentale)
2) Qualifications: Bacc. ès Arts, Brevet A
Bacc. en Psychologie
Maîtrise en Psychologie
Scolarité de Doctorat en Psychologie
3) Tâches particulières: projets R-1, R-2, R-3, R-4, R-5, R-6 et R-7.

e) LAMONTAGNE, Jacques:

1) Poste: chercheur (recherche analytique)
2) Qualifications: Bacc. ès Arts
Bacc. en Sc. Sociales
Maîtrise en Sc. Sociales
Scolarité de Doctorat en Sc. Sociales.
3) Tâches particulières: projet R-15.

f) LIZOTTE, Gislaine:

1) Poste: secrétaire-technicienne
2) Qualifications: 11ème scientifique
12ème commerciale
3) Tâches particulières: en disponibilité prioritaire auprès des chercheurs de l'équipe de recherche instrumentale. Ses tâches comprennent:
- compilation manuelle de données statistiques;
- programmation et manipulation de l'ordinateur de bureau (Programma 101);
- préparation de tableaux de résultats;
- perforation sur cartes de données;
- dactylographie des rapports techniques et des documents vulgarisés.

g) MAILHOT, Michel:

1) Poste: chercheur (recherche instrumentale)
2) Qualifications: Bacc. ès Arts
Bacc. en Pédagogie
Brevet A
Bacc. en Psychologie
Scolarité de Maîtrise en Psychologie
3) Tâches particulières: projet PERPE-Secondaire.

h) MALLETTE, Lucie:

1) Poste: commis-dactylo
2) Qualifications: 11ème année
3) Tâches particulières: en disponibilité prioritaire auprès des chercheurs du projet PERPE-Secondaire. Ses tâches comprennent:
- la compilation manuelle de données statistiques;
- la préparation de tableaux de résultats;
- la dactylographie des rapports techniques et des documents administratifs.

i) MARTIN, Jean:

1) Poste: chercheur (recherche analytique)
2) Qualifications: Bacc. ès Arts
Bacc. en Sc. Sociales
3) Tâches particulières: projets R-11 et R-15.

j) PIERRE, Paul:

1) Poste: chercheur; responsable du projet PERPE-Secondaire
2) Qualifications: Bacc. ès Arts
Licence ès Lettres
C.A.P.E.S.
Maîtrise en Psychologie
Scolarité de Ph.D. en Sociologie
3) Tâches particulières: - recherche
- administration.

2. Secteur SERVICES (N: 3).

a) DEVEAULT, Christiane:

1) Poste: commis-dactylo
2) Qualifications: 11ème commerciale
3) Tâches particulières: en disponibilité prioritaire auprès du responsable de l'exploitation.
Ses tâches comprennent:
- la prépration du matériel d'exploitation envoyé dans les collèges;
- la vérification des enveloppes de feuilles de réponses reçues des collèges;
- la compilation des statistiques de l'exploitation;
- la dactylographie des divers documents servant à l'exploitation.

b) FOUCHER, Roland:

1) Poste: responsable du secteur "Services" (et secrétaire administratif[1])
2) Qualifications: Bacc. ès Arts
Bacc. en Pédagogie
Bacc. en Sc. Religieuses
Scolarité de Maîtrise en Sc. Religieuses
Bacc. en Psychologie
Maîtrise en Psychologie.
3) Tâches particulières: projets S-1, S-2, S-3 et S-4.

c) LEFEBVRE, Denis:

1) Poste: animateur
2) Qualifications: Brevet supérieur
Bacc. ès Arts
Bacc. ès Sc. Religieuses
Maîtrise ès Sc. Religieuses
Scolarité du Ph.D. en Sc. de l'éducation.
3) Tâches particulières: projets S-5, S-7, S-8, S-10 et S-11.

---

[1] Dans l'hypothèse "Expansion ZÉRO" (cf. chap. VII), M. Foucher continuerait à assumer une partie des tâches de secrétaire administratif.

3. Secteur ADMINISTRATION (N: 4).

a) CATUDAL, Germain:

1) Poste: analyste-programmeur
2) Qualifications: Rhétorique
Bacc. en Physique
3) Tâches particulières: en disponibilité prioritaire auprès du responsable de l'exploitation, de même qu'auprès des membres de l'équipe de recherche instrumentale. Ses tâches incluent l'analyse et la programmation des travaux qui lui sont commandés. Il agit également comme opérateur du terminal.

b) DAIGLE, Normand:

1) Poste: analyste-programmeur
2) Qualifications: 11ème scientifique
Scolarité du Bacc. en Physique
3) Tâches particulières: en disponibilité prioritaire auprès des membres de l'équipe de recherche analytique et, occasionnellement, des membres de l'équipe de recherche instrumentale. Ses tâches incluent l'analyse et la programmation des travaux qui lui sont commandés. Il agit également comme opérateur du terminal.

c) DEMERS, Johanne:

1) Poste: secrétaire administrative
2) Qualifications: 11ème classique
Belles-Lettres
Secrétariat
3) Tâches particulières: en disponibilité prioritaire auprès du directeur du Service. Mademoiselle Demers a comme principale responsabilité de coordonner le travail du personnel de secrétariat. Ses tâches spécifiques comprennent en outre:
- la planification et la gestion du système de classification des documents;
- la rédaction (occasionnellement) et la dactylographie de la correspondance et des documents administratifs;
- la rédaction et la dactylographie des rapports des réunions de service.

d) GAGNÉ, Françoys:

a) Poste: directeur général
b) Qualifications: Bacc. ès Arts
Bacc. en Psychologie
Licence en Psychologie
Doctorat en Psychologie
c) Tâches particulières:
- planification des activités
- coordination interne des travaux de recherche;
- consultation auprès des chercheurs;
- supervision de l'administration budgétaire;
- porte-parole officiel de l'équipe à l'extérieur;
- coordination des services administratifs;
- recherche occasionelle.

B. Qualifications et tâches du nouveau personnel (1972-73).

1. Secteur RECHERCHES (N: 8).

a) N...:

1) Poste: chercheur (recherche instrumentale).
2) Qualifications: Maîtrise en Psychologie ou en Sciences Sociales (minimum)
3) Tâches particulières: projet R-9.

b) N...:

1) Poste: chercheur (recherche instrumentale)
2) Qualifications: Maîtrise en Psychologie ou en Sciences Sociales (minimum)
3) Tâches particulières: projets R-17 et R-18.

c) N...:

1) Poste: chercheur (recherche instrumentale)
2) Qualifications: Maîtrise en Psychologie ou en Sciences Sociales (minimum)
3) Tâches particulières: projets R-4, R-17 et R-18.

d) N...:

1) Poste: commis-dactylo
2) Qualifications: ad hoc
3) Tâches particulières: en disponibilité prioritaire auprès des chercheurs des projets R-9, R-17 et R-18. Ses tâches comprendront:

- la compilation manuelle de données statistiques;
- la préparation de tableaux de résultats;
- la dactylographie des rapports techniques et des documents administratifs.

e) N...:

1) Poste: chercheur (recherche instrumentale)
2) Qualifications: Maîtrise en Psychologie ou en Sciences Sociales (minimum)
3) Tâches particulières: projet R-10.

f) N...:

1) Poste: secrétaire-technicienne
2) Qualifications: ad hoc
3) Tâches particulières: en disponibilité prioritaire auprès des chercheurs de l'équipe de recherche analytique. Ses tâches comprendront:
- la compilation manuelle de données statistiques;
- la programmation et la manipulation de l'ordinateur de bureau (Programma 101);
- la préparation de tableaux de résultats;
- la perforation sur cartes de données;
- la dactylographie des rapports techniques et des documents vulgarisés.

g) N...:

1) Poste: chercheur (recherche instrumentale)
2) Qualifications: Maîtrise en Psychologie ou en Sciences Sociales (minimum).
3) Tâches particulières: projet PERPE-Secondaire.

h) N...:

1) Poste: chercheur-documentaliste
2) Qualifications: Maîtrise en Psychologie ou en Sciences Sociales (minimum)
3) Tâches particulières: projet PERPE-Secondaire.

2. Secteur SERVICES (N: 1).

a) N...:

1) Poste: Animateur pédagogique
2) Qualifications: Maîtrise en Psychologie, Sciences Sociales ou Sciences de l'éducation (minimum). Formation en techniques d'animation.
3) Tâches particulières: projet S-2.

3. Secteur ADMINISTRATION (N: 8)

a) N...:

1) Poste: programmeur en informatique
2) Qualifications: ad hoc
3) Tâches particulières:
- programmation de courts travaux;
- gestion du système d'exploitation;
- "maintenance" des banques de données;
- production de travaux, utilisant des programmes complexes préparés par les deux analystes-programmeurs.
- entraînement progressif à des tâches d'analyse.

b) N...:

1) Poste: secrétaire général
2) Qualifications: formation universitaire en Sciences humaines ou de l'éducation.
Qualifications spécifiques liées aux tâches à accomplir.
3) Tâches particulières:
- application des politiques de diffusion du service;
- réponses aux demandes d'informations et de documentation;
- rédaction des documents d'informations et du bulletin de nouvelles;
- gestion du personnel: établissement et application des procédures régissant les conditions de travail du personnel;
- préparation des ordres du jour et des documents de travail pour le conseil d'administration;
- rédaction des rapports du conseil d'administration;
- partage des relations extérieures avec le directeur général.

c) N...:

1) Poste: Adjoint administratif
2) Qualifications: diplômé de niveau collégial en techniques administratives, ou l'équivalent.
3) Tâches particulières:
-l'application des procédures d'achat et de réception des marchandises;
-la tenue des livres comptables et la préparation des rapports budgétaires mensuels;
-l'inventaire régulier des fournitures de bureau;
-l'expédition du matériel dans les CEGEP,
-toute autre tâche de même nature.

d) N...:

1) Poste: bibliothécaire
2) Qualifications: Baccalauréat en bibliothéconomie (minimum)
3) Tâches particulières: -bâtir et appliquer un système de classification des documents bibliographiques accumulés au Service depuis trois ans;
-établir et appliquer des procédures de circulation interne et externe des documents que possède le Service;
-abonner le Service aux périodiques suggérés par les chercheurs;
-effectuer des recherches bibliographiques sur demande des chercheurs;
-identifier de sa propre initiative des documents utiles à nos travaux et en proposer l'acquisition;
-toute autre activité de même nature.

e) N...:

1) Poste: secrétaire
2) Qualifications: ad hoc
3) Tâches particulières: en disponibilité prioritaire auprès du secrétaire général. Ses tâches correspondront aux activités normales d'une secrétaire.

f) N...:

1) Poste: adjoint administratif
2) Qualifications: formation universitaire en administration. Familiarité avec l'informatique et la recherche.
3) Tâches particulières: -analyse du réseau d'exploitation;
-supervision des exploitations en cours;
-réponses aux demandes extérieures au réseau.

g) N...:

1) Poste: analyste-programmeur
2) Qualifications: formation universitaire en sciences et/ou en informatique, ou l'équivalent.
3) Tâches particulières: -analyses courantes des données expérimentales;
-préparation des programmes d'exploitation;
-préparation du programme "Portrait";
-préparation du programme "Analyse du Portrait";
-préparation du programme "documentation".

h) N...:

1) Poste: secrétaire-technicienne
2) Qualifications: ad hoc
3) Tâches particulières: -tâches courantes
-collaboration à la compilation du matériel;
-collaboration technique à la bibliographie.

C. Précisions sur les nouveaux postes administratifs.

Depuis sa création, le Service PERPE maintient un rythme de croissance géométrique: il double son personnel et son budget à chaque année. Peu familiers avec les exigences administratives d'une structure qui, en croissant, n'a pu éviter de s'alourdir malgré notre soin à restreindre au minimum ce phénomène, nous avons toujours sous-estimé dans nos prévisions l'importance des supports administratifs que doit se donner un organisme désireux de maintenir son efficacité à travers ces "remue ménages" annuels.

Des supports administratifs insuffisants obligent le personnel de recherche à assumer des tâches marginales, auxquelles il ne peut accorder toute l'attention souhaitée. Par ailleurs, ces tâches entraînent une dispersion des énergies qui nuit à la concentration qu'exige tout travail de recherche.

Nous vivons ce problème de façon particulièrement aiguë cette année. Aussi avons-nous jugé prioritaire de corriger dès l'an prochain cet état de fait. Quel que soit le taux d'accroissement que nous connaîtrons, nous allons insister auprès de nos "financiers" pour qu'un effort particulier soit fait en ce domaine.

Nous avons prévu dix nouveaux postes au plan des supports administratifs, dont sept pour l'équipe du collégial et trois pour l'équipe du secondaire. Advenant que doive être retenue l'hypothèse "Expansion ZERO" (cf. chapitre VII), quatre des sept postes demandés demeurent partie des prévisions budgétaires associées à ladite hypothèse.

Nous tenons à préciser ci-dessous les motifs qui justifient à nos yeux la création de ces postes.

1. Secrétaire général (cf. B.3.b. ci-dessus).

La description de tâches sommaire que nous avons rédigée pour ce poste s'apparente à celle que l'on retrouve dans le milieu collégial pour le poste équivalent.

Ces tâches se répartissent principalement en deux zones: la rédaction de textes d'informations et la gestion du personnel. D'autres tâches connexes seront probablement assumées par le secrétaire général, bien que ces deux zones suffisent amplement à combler le temps disponible de la personne.

Les tâches épistolaires sont nombreuses (vous en avez ici une preuve!) dans un service qui tient à demeurer à l'ère "gutenbergienne"! Le document écrit constitue notre principal médium de diffusion auprès de notre clientèle. Or, dans la mesure où nous voulons concrétiser la dimension "appliquée" de nos travaux, nous devons maintenir un contact constant avec notre clientèle. La présence à temps plein d'un secrétaire général permettra d'accroître le rythme de publication, l'ampleur et le réseau de diffusion de notre bulletin de nouvelles. Cette personne devra de plus préparer des textes d'informations sur le CRASE pour diverses revues et publications dans le milieu de l'éducation. Inutile d'insister sur le fait que nous exigerons du candidat une très grande facilité épistolaire.

Par ailleurs, dans un centre qui regroupera 25 professionnels et dix employés de soutien, la gestion du personnel occupera une bonne part de son temps.

2. Adjoint administratif: niveau collégial (cf. B.3.c.).

La description sommaire de tâches que nous avons préparée situe nettement cette personne dans la catégorie générale des employés de soutien. Nous référant aux postes qui existent dans les CEGEP, nous remarquons que l'adjoint administratif que nous souhaitons engager se trouvera à cumuler quatre postes, soit ceux d'acheteur, de responsable de la réception des marchandises, de commis-comptable et de commis (secrétariat).

Même dans l'hypothèse "Expansion ZERO", ce poste sera essentiel pour libérer d'un tas de tracasseries administratives l'ensemble de l'équipe, dont les membres assument présentement au petit bonheur ces diverses tâches.

3. Adjoint administratif: niveau secondaire (cf. B.3.f.).

L'adjoint administratif prévu pour l'équipe du projet PERPE-Secondaire ne remplira pas les mêmes fonctions que le premier. En effet, sa description de tâches l'apparente plutôt, à la fois à l'actuel responsable de l'exploitation du Service PERPE et au secrétaire général.

Dans cette perspective, l'engagement d'un diplômé universitaire s'avère impératif. Il aura des responsabilités très grandes, tant au plan technique de la planification du réseau d'exploitation qu'au plan des relations extérieures qu'exigera la "mise en marché" du nouveau service.

4. Analyste-programmeur: niveau secondaire (cf. B.3.g.)

Connaissant par expérience la somme de travail qu'exige la programmation des travaux d'informatique demandés par les chercheurs, nous croyons qu'un analyste-programmeur suffira à peine à répondre aux demandes de l'équipe de chercheurs du projet PERPE-Secondaire.

Cette année, les six chercheurs de l'équipe du collégial et le responsable de l'exploitation n'ont eu aucune difficulté à "embourber" nos deux analystes-programmeurs, pourtant particulièrement compétents et efficaces! L'arrérage perpétuel qu'ils affrontent les oblige à reporter toute documentation des projets qu'ils réalisent.

Bref, il ne fait aucun doute que le poste demandé constitue un minimum vital pour l'équipe du secondaire.

5. Programmeur: niveau collégial (cf. B.3.a.)

Ainsi que nous venons de le mentionner au point 4, les deux analystes-programmeurs engagés cette année pour répondre aux besoins de la recherche et du service d'exploitation ne suffisent pas à la tâche. Pour éviter de trop allonger l'arrérage, nous avons pu bénéficier occasionnellement des services de trois programmeurs, détenus à l'Institut Leclerc.

Ce palliatif, valable pour cette année, ne peut constituer une solution permanente à notre problème d'informatique. C'est pourquoi nous demandons d'ajouter un troisième membre à notre équipe d'informaticiens.

Notons que cette addition n'est aucunement liée à la croissance des projets de recherche, puisque ces projets ne donneront pas lieu à des commandes de travaux d'informatique avant le début de l'année budgétaire 1973-1974.

6. Bibliothécaire (cf. B.3.b.)

Depuis plus de trois ans, nous accumulons des "tonnes" de documentation: textes en provenance des CEGEP, du Ministère de l'Education, des syndicats, d'organismes provinciaux de recherche, etc.; articles de revues en éducation; volumes; rapports produits par le Service PERPE lui-même; etc. Jusqu'à présent, chaque chercheur s'occupe lui-même d'obtenir les documents qui l'intéressent. Faute de personnel, il ne se fait aucune classification de ce matériel, qui s'accumule dans les bibliothèques personnelles des chercheurs.

Devinant l'ampleur qu'aurait cette documentation si elle était regroupée en un lieu central, sous le contrôle d'un bibliothécaire qui pourrait guider les chercheurs vers les documents pertinents, nous avons jugé impératif de placer parmi nos priorités administratives l'engagement d'un bibliothécaire, chargé de constituer un centre de documentation interne.

Ce poste n'est aucunement lié à la croissance du service; il fait conséquemment partie des prévisions budgétaires associées à l'hypothèse "Expansion ZERO".

7. Personnel de secrétariat.

a) commis-dactylo (cf. B.1.d.): ce poste est justifié par l'addition de quatre chercheurs dans l'équipe de recherche instrumentale (cf. Section D ci-dessous, projets R-9, R-10, R-17 et R-18).

b) secrétaire-technicienne (cf. B.1.f.): l'addition de ce poste tient au fait que notre secrétaire-technicienne actuelle ne suffit pas à répondre aux besoins des équipes de recherche instrumentale et analytique. Ce poste fait partie de l'hypothèse "Expansion ZERO".

c) secrétaire (cf. B.3.e): l'addition de ce poste est reliée à la création d'un poste de secrétaire général à plein temps.

d) secrétaire-technicienne (cf. B.3.h.): l'addition de ce poste est fonction de la croissance (de deux à six) de l'équipe de chercheurs du projet PERPE-Secondaire.

D. Aperçu synthétique: personnel actuel et nouveau.

Dans le but d'offrir une vue d'ensemble rapide de la répartition par secteur d'activités du personnel actuel et nouveau, nous avons construit un tableau synthétique (cf. tableau 1).

E. Répartition par projets du personnel professionnel.

Comme dernier élément d'information sur le personnel du CRASE, nous présentons dans le tableau 2 la répartition par projets des disponibilités (en jrs/sem.) du personnel professionnel. Les initiales qui coiffent la plupart des colonnes sont celles des personnes qui travaillent actuellement au Service PERPE; le symbole "N." identifie un nouveau professionnel.

Tableau 1

Répartition par secteur d'activités du personnel actuel et nouveau.

	Actuel	Nouveau	Total
I. Niveau collégial.			
1. Recherche instrumentale.			
A. Personnel professionnel	3	4	7
B. Personnel de soutien	0.5	1.5	2
Sous-total:	3.5	5.5	9
2. Recherche analytique.			
A. Personnel professionnel	3	1	4
B. Personnel de soutien	0.5	0.5	1
Sous-total:	3.5	1.5	5
3. Exploitation.			
A. Personnel professionnel	1	1	2
B. Personnel de soutien	1	-	1
Sous-total:	2	1	3
4. Animation.			
A. Personnel professionnel	1	-	1
B. Personnel de soutien	-	-	-
Sous-total:	1	-	1
5. Services administratifs.			
A. Personnel de cadres	1	1	2
B. Personnel professionnel	2	1	3
C. Personnel de soutien	1	3	4
Sous-total:	4	5	9
TOTAL (collégial):	14	13	27
II. Niveau secondaire.			
1. Personnel professionnel	2	4	6
2. Personnel de soutien	1	1	2
TOTAL (secondaire):	3	5	8

	Actuel	Nouveau	Total
TOTAL (CRASE):	17	18	35

Tableau 2: Répartition par projets des disponibilités (en jrs/sem.) des professionnels

Projets du secteur RECHERCHES (collégial)	R.B.	C.H.	D.G.	N.	N.	N.	N.	L.B.	J.L.	J.M.	N.
R-1 : manuel technique du test PERPE Général.			(à toutes fins pratiques, terminé)								
R-2 : analyses psychométriques périodiques.	1jr										
R-3 : révision du test PERPE Général.	2jrs	2jrs	2jrs								
R-4 : automatisation de l'interprétation.				2jrs							
R-5 : évaluation de diverses techniques de mesure.		1jr									
R-6 : exploration de nouveaux construits.		1jr									
R-7 : inventaire de techniques récentes d'analyse psychométrique.		1jr									
R-8 : construction de PERPE-disciplines.	2jrs		3jrs								
R-9 : modèle d'analyse de la situation éducative.				3jrs							
R-10: situation et besoins de perfectionnement au collégial.						5jrs					
R-11: diffusion régulière des statistiques générales.										1jr	
R-12: analyse régulière des résultats généraux.											1jr
R-13: analyse des résultats généraux concernant des disciplines.											2jrs
R-14: analyse longitudinale des résultats (par dimensions).											2jrs
R-15: programme d'analyse sociologique.								3jrs	5jrs	4jrs	
R-16: reprise du programme d'analyse sociologique sur un nouvel échantillon.								2jrs			
R-17. valeurs d'enseignement des professeurs.					5jrs						
R-18: satisfaction au travail des enseignants.							5jrs				

Tableau 2: Répartition par projets des disponibilités (en jrs/sem.) des professionnels (suite)

Projets du secteur SERVICES (collégial)	R.F.	D.L.	N.	N.
S-1 : exploitation des tests PERPE et SPOT à l'échelle du réseau collégial public.	2 jrs			
S-2 : expérimentation d'un plan d'exploitation maximisée.	2 jrs		5 jrs	
S-3 : exploitation contractuelle.				
S-4 : portraits de famille.	1 jr			
S-5 : service de relance.		1 jr		
S-6 : bibliographie pédagogique automatisée.				2 jrs
S-7 : exploration des divers média de diffusion.		1 jr		
S-8 : colloques locaux ou régionaux.		1 jr		
S-9 : cours sur PERPE dans les facultés d'éducation.				
S-10: animation structurale (suite).		1 jr		
S-11: contacts réguliers avec les APP et les CRE.		1 jr		

Tableau 2: Répartition par projets des disponibilités (en jrs/sem.) des professionnels (suite)

Projets de l'équipe du niveau secondaire	P.P.	M.M.	N.	N.	N.	N.
A. Secteur RECHERCHES.						
R-19: documentation pour la recherche.				2 jrs		
R-20: analyse de l'expérimentation du printemps 1972.	1 jr	1 jr			1 jr	½ jr
R-21: expérimentation de l'automne 1972.	1 jr	1 jr	1 jr			
R-22: analyse de l'expérimentation de l'automne 1972.	1 jr	1 jr			1 jr	½ jr
R-23: expérimentation du printemps 1973.	1 jr	1 jr	1 jr			
R-24: l'évaluation d'expériences pédagogiques.		1 jr				
B. Secteur SERVICES.						
S-12: analyse du réseau de diffusion sous l'aspect administratif.			3 jrs			
S-13: analyse du réseau de diffusion sous l'aspect informatique.						1 jr
S-14: portrait mécanographique.					½ jr	1 jr
S-15: guide d'analyse.					1 jr	
S-16: analyse automatisée du Portrait mécanographique.	1 jr				1 jr	2 jrs
S-17: documentation de l'équipe.				3 jrs.		

II- Conditions de travail

A. Logement.

1. Situation actuelle.

Les 17 employés du Service PERPE occupent présentement au Collège Bois-de-Boulogne environ 1,400 pi.ca. d'espace-plancher utilitaire. Cet espace s'avère totalement insatisfaisant, non seulement parce qu'il manque plusieurs centaines de pieds carrés d'espace, mais surtout parce que la subdivision de cet espace en dix pièces oblige les chercheurs à occuper à trois une même pièce de 180 pi.ca. (ou à deux un espace de 100 pi.ca.).

L'expérience de la présente année a confirmé de façon (malheureusement) éclatante notre conviction que le partage d'un même bureau par deux ou trois personnes nuit considérablement à la concentration de chacun des individus. Point n'est besoin de longs discours pour faire valoir l'importance du silence et de la tranquilité dans une tâche qui demande continuellement de se concentrer pour rédiger un plan d'analyse ou un rapport, pour "décortiquer" un article scientifique, etc.

Bien que dans l'impossibilité de préciser avec exactitude dans quelle mesure le va-et-vient continuel dans les bureaux a nui à la productivité des chercheurs, nous pouvons néanmoins affirmer avec vigueur et unanimité que le partage d'un même bureau par des chercheurs qui y vivent huit à dix heures par jour constitue une source d'exaspérations quotidiennes.

CONCLUSION

> Aussi, jugeons-nous beaucoup plus important d'évaluer l'espace-logement nécessaire pour le personnel du CRASE en NOMBRE DE PIÈCES plutôt qu'en pieds carrés.

2. Améliorations souhaitées.

a) Logement du personnel.

Pour le personnel professionnel du CRASE, nous aurons besoin de 25 bureaux, correspondant à environ 2,500 pi.ca. Pour les dix employés de soutien, on doit compter six ou sept bureaux, correspondant à environ 800 pi.ca.

b) Espace communautaire.

En raison des nombreuses activités de groupe, impliquant l'ensemble de l'équipe ou des parties de celle-ci, il est essentiel que le CRASE ait à son usage exclusif un espace communautaire (salle de réunion et de café) adéquat. Cet espace communautaire apparaît à ce point important à tous les membres de l'équipe que, malgré les contraintes que nous avons dû accepter cette année, ils ont tenu à réserver l'une des cinq grandes pièces (200 pi.ca.) comme salle de réunion.

L'an prochain, compte tenu de la croissance de l'équipe, la salle commune devra avoir au minimum 600 pieds carrés. Dans l'hypothèse "Expansion ZERO", une pièce d'environ 400 pi.ca. suffirait.

c) Espace de rangement.

Un premier espace d'environ 300 pi.ca. sera essentiel pour stocker certaines fournitures de bureau, le surplus de matériel pour l'exploitation, les réserves de documents publiés, les archives du secrétariat et de l'informatique, etc.

Un second espace d'environ 100 pi.ca., attenant ou partie du bureau du bibliothécaire, servira à ranger les divers documents de notre bibliothèque interne.

d) Résumé.

Le tableau ci-dessous résume nos principaux besoins en termes d'espace-logement.

Types d'espaces	Besoins		Expansion ZERO	
	Bureaux	pi.ca.	Bureaux	pi.ca.
Bureaux des professionnels	24	2,500	18	1,800
Bureaux des employés de soutien	7	800	5	600
Espace communautaire	1	600	1	400
Espace de rangement	2	400	2	400
TOTAL	34	4,300	26	3,200

B. Salaires.

Les salaires de tous les employés du CRASE devront être révisés pour tenir compte des résultats de diverses négociations présentement en cours à l'intérieur du réseau des CEGEP.

1. Salaire du directeur.

Le directeur de l'actuel Service PERPE fait présentement partie du personnel de cadres du CEGEP où loge le Service. Il est considéré au même niveau que les chefs de services et les directeurs de secteurs. Compte tenu du déménagement prochain, celui-ci n'a pas jugé opportun de demander une révision de cette classification et, partant, de son salaire. Il considère cependant impératif une telle révision, en tant que directeur général du CRASE.

2. Salaires des professionnels.

Des pourparlers sont présentement en cours entre la DIGEC et des représentants des CEGEP dans le but de réviser les échelles de salaires du personnel professionnels des CEGEP. Ce sont justement ces échelles qui servent à établir le salaire du personnel professionnel du Service PERPE.

Une décision prochaine est attendue: elle aurait un effet rétroactif au 1er juillet 1971. En conséquence, il faut prévoir pour 1972-73, en plus de l'augmentation statutaire, une hausse des salaires de base pour tout le personnel professionnel du CRASE.

3. Salaires du personnel de soutien.

Des négociations sont présentement en cours dans plusieurs CEGEP où les employés de soutien sont syndiqués. Dans plusieurs cas, Bois-de-Boulogne, par exemple, les nouvelles ententes salariales auront un effet rétroactif au premier juillet 1971. Ainsi, de même que pour le personnel professionnel, nous devrons prévoir pour notre personnel de soutien une hausse des salaires supérieure à l'augmentation statutoire.

- -

CHAPITRE VII

Prévisions budgétaires 1972-73

I- Deux hypothèses budgétaires

En préparant le présent programme d'activités et les prévisions budgétaires correspondantes, nous avons tenu compte à la fois de nos besoins et de nos intérêts, de certaines demandes venues du milieu (tant des administrateurs que des professeurs) et de notre perception d'une ligne directrice et intégrative à donner à l'expansion de nos activités de recherche.

Par ailleurs, conscients parallèlement des contraintes financières que doivent respecter nos bailleurs de fonds, nous avons cru nécessaire de formuler une hypothèse "Expansion ZÉRO", c'est-à-dire la normalisation (par rapport aux autres organismes) du rythme de croissance de nos activités, et, partant, de notre budget. Cette hypothèse concerne exclusivement, pour des motifs qui apparaîtront évidents en cours de lecture, les prévisions budgétaires préparées par l'équipe du niveau collégial.

Dans les recommandations budgétaires qu'elle a soumises au Conseil de la Trésorie, la DIGEC a réservé pour PERPE un montant de $180,000, correspondant à une augmentation d'environ 7% du budget actuel. Compte tenu de nos besoins, nous croyons que cette somme de $180,000 concrétiserait une hypothèse dite "de CONGÉLATION" (i.e. sous zéro!). Nous avons étudié cette dernière hypothèse et l'avons jugée inacceptable, parce qu'empêchant la réalisation du Plan triennal dans des conditions de travail acceptables.

A nos yeux, la poursuite du Plan triennal, sans adjonction de projets nouveaux (hypothèse "Expansion ZÉRO"), nécessite cependant une consolidation de nos supports administratifs (informatique, documentation, etc.). Nous la demandons instamment.

Cette consolidation supposera évidemment l'obtention d'un budget nettement supérieur à la somme réservée par la DIGEC.

II- Prévisions budgétaires détaillées.

A- Informations préliminaires.

Signalons immédiatement que nous avons séparé les prévisions budgétaires de l'équipe du collégial de celles de l'équipe du secondaire. Cette distinction facilite notre présentation aux deux sources de financement correspondantes. la Direction générale de l'enseignement collégial (DIGEC) et la Direction générale de l'enseignement élémentaire et secondaire (DIGEES).

1. Format de présentation.

Dans le cas de l'équipe du collégial, les prévisions budgétaires détaillées occupent quinze pages, soit une pour chaque activité majeure (projet ou groupe de projets) et pour chaque service administratif. L'équipe du secondaire n'a pas jugé utile de subdiviser ainsi ses propres prévisions budgétaires.

Chaque item budgété est identifié par un code qui apparaît dans la marge de droite. Il est ainsi possible de référer rapidement à n'importe lequel de ces item. L'astérisque (*) qui accompagne certains codes signale la présence d'une note explicative. Ces notes sont regroupées en un texte qui suit immédiatement les tableaux de prévisions budgétaires détaillées.

Notons enfin qu'un symbole 'Z', accolé à certains codes budgétaires, identifie les sommes qui concrétisent l'hypothèse "Expansion ZERO".

2. Nomenclature.

La nomenclature des postes budgétaires correpond aux règles édictées par la DIGEC. Les locutions descriptives utilisées dans les tableaux détaillés réfèrent aux codes numériques suivants:

78-40-00: Salaires
78-40-10: Salaire du directeur
78-40-40: Salaire des professionnels
78-40-70: Salaire du personnel de soutien
78-42-00: Bénéfices marginaux
78-44-06: Déplacements du directeur
78-44-08: Déplacements du personnel
78-48-01: Imprimerie interne
78-48-02: Postes et communications
78-48-04: Fournitures de bureau
78-48-08: Entretien et réparations
78-52-00: Documentation
78-54-40: Honoraires professionnels
78-54-60: Services techniques
78-71-80: Immobilisations pour mobilier
78-71-82: Immobilisations pour équipement
78-72-14: Imprimerie externe.

3. Augmentations de salaire.

Les salaires de tous les employés actuels du Service PERPE ont été haussés de 10%. Ce taux d'augmentation constitue un estimé assez précis des salaires 1972-73, compte tenu des observations présentées au Chapitre VI, Section II, paragraphe B.

4. Revenus.

Il n'y a aucune prévision de revenus additionnels. Les revenus éventuels serviront probablement à financer un programme d'emplois d'étés pour étudiants universitaires, lesquels travailleraient sur des projets précis d'analyse de nos données.

B. Prévisions budgétaires pour l'équipe du collégial.

1. Prévisions budgétaires détaillées.

On trouvera dans les pages qui suivent les quinze tableaux qui précisent par activité majeure et par service administratif les besoins budgétaires de l'équipe du collégial.

CODE: 1-00

SECTION: RECHERCHE INSTRUMENTALE

ACTIVITÉ: Poursuite du plan triennal
(Projets R-1 à R-8, sauf R-4)

			codes budgétaires
A- SALAIRES:			
1. Personnel professionnel:			
BERTRAND-GAGNON, Denise	$ 9,500		(1-01) *
BRUNET, Richard	11,700		02
HAMEL, Claude	12,100		03
2. Personnel de soutien:			
LIZOTTE, Gislaine	5,700		04 *
3. Bénéfices marginaux (4%)	1,550		05
Sous-total:		$40,550	(1-06)
B- OPÉRATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	200		07
b) Postes et communications	200		08 *
c) Fournitures de bureau	100		09
d) Documentation	300		10
e) Imprimerie externe	1,000		11 *
2. Divers:			
a) Déplacements	500		12
b) Honoraires professionnels	500		13 *
Sous-total:		2,800	(1-14)
C- IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier	-		
2. Equipement	-		
Sous-total:		-	
TOTAL:		$43,350	(1-15) 'Z'

CODE: 2-00

SECTION: RECHERCHE INSTRUMENTALE

ACTIVITÉ: Programme d'analyse motivationnelle (P.A.M.)
(Projets R-9, R-17 et R-18)

			Codes budgétaires
A- SALAIRES:			
1. Personnel professionnel:			
Chercheur N_1	$11,000		(2-01) *
Chercheur N_2	11,000		02 *
Chercheur N_3 (3/5)	6,600		03 *
2. Personnel de soutien:			
Commis-dactylo N_1	4,000		04
3. Bénéfices marginaux (4%)	1,300		05
Sous-total:		$33,900	(2-06)
B- OPÉRATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	200		07
b) Postes et communications	100		08
c) Fournitures de bureau	100		09
d) Documentation	300		10
e) Imprimerie externe	200		11
2. Divers:			
a) Déplacements	500		12
b) Honoraires professionnels	1,000		13 *
Sous-total:		2,400	(2-14)
C- IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier: chercheurs et commis	2,000		15
2. Equipement: dactylographe	600		16
Sous-total:		2,600	(2-17)
TOTAL:		$38,900	(2-18)

CODE: 3-00

SECTION: RECHERCHE INSTRUMENTALE

ACTIVITÉ: Enquête sur les besoins de perfectionnement (Projet R-10)

			Codes budgétaires
A- SALAIRES:			
1. Personnel professionnel:			
Chercheur N_4	$11,000		(3-01) *
2. Personnel de soutien:			
3. Bénéfices marginaux (4%)	440		02
Sous-total:		$11,440	(3-03)
B- OPÉRATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	30		04
b) Postes et communications	50		05
c) Fournitures de bureau	30		06
d) Documentation	100		07
e) Imprimerie externe	200		08
2. Divers:			
a) Déplacements	200		09
b) Honoraires professionnels	-		
Sous-total:		610	(3-10)
C- IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier	500		11
2. Equipement	-		
Sous-total:		500	(3-12)
TOTAL:		$12,550	(3-13)

CODE: 4-00

SECTION: RECHERCHE INSTRUMENTALE

ACTIVITÉ: Automatisation de l'interprétation (Projet R-4)

			Codes budgétaires
A- SALAIRES:			
1. Personnel professionnel:			
Chercheur N_3 (2/5)	$4,400		(4-01) *
2. Personnel de soutien:			
3. Bénéfices marginaux (4%)	180		02
Sous-total:		$ 4,580	(4-03)
B- OPÉRATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	40		04
b) Postes et communications	-		
c) Fournitures de bureau	30		05
d) Documentation	50		06
e) Imprimerie externe	50		07
2. Divers:			
a) Déplacements	50		08
b) Honoraires professionnels	400		09 *
Sous-total:		$ 620	(4-10)
C- IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier	-		
2. Equipement	-		
Sous-total:		-	
TOTAL:		$ 5,200	(4-11)

CODE: 5-00

SECTION: RECHERCHE ANALYTIQUE

ACTIVITÉ: Poursuite du plan triennal
(Projets R-11, R-15 et R-16)

			Codes budgétaires
A- SALAIRES:			
1. Personnel professionnel:			
BERNIER, Léon	$11,200		(5-01)
LAMONTAGNE, Jacques	13,100		02 *
MARTIN, Jean	11,200		03
2. Personnel de soutien:			
Secrétaire-technicienne N_1	5,000		04
3. Bénéfices marginaux (4%)	1,600		05
Sous-total:		$42,100	(5-06)
B- OPÉRATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	200		07
b) Postes et communications	300		08 *
c) Fournitures de bureau	100		09
d) Documentation	500		10
e) Imprimerie externe	1,500		11 *
2. Divers:			
a) Déplacements	500		12
b) Honoraires professionnels	500		13 *
Sous-total:		3,600	(5-14)
C- IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier de la secrétaire	400		15
2. Equipement: dactylographe	600		16
Sous-total:		1,000	(5-17)
TOTAL:		$46,700	(5-18) 'Z'

CODE: 6-00

SECTION: RECHERCHE ANALYTIQUE

ACTIVITÉ: Diffusion d'analyses descriptives
(Projets R-12, R-13 et R-14)

			Codes budgétaires	
A- SALAIRES:				
1. Personnel professionnel:				
Chercheur N_5	$11,000		(6-01)	*
2. Personnel de soutien:				
3. Bénéfices marginaux (4%)	440		02	
Sous-total:		$11,440	(6-03)	
B- OPÉRATIONS:				
1. Communications:				
a) Imprimerie locale	50		04	
b) Postes et communications	200		05	*
c) Fournitures de bureau	50		06	
d) Documentation	60		07	
e) Imprimerie externe	1,500		08	*
2. Divers:				
a) Déplacements	200		09	
b) Honoraires professionnels	-			
Sous-total:		2,060	(6-10)	
C- IMMOBILISATIONS:				
1. Mobilier du chercheur	500		11	
2. Equipement	-			
Sous-total:		500	(6-12)	
TOTAL:		$14,000	(6-13)	

CODE: 7-00

SECTION: EXPLOITATION

ACTIVITÉ: Poursuite du plan triennal
(Projets S-1 et S-4)

			Codes budgétaires
A- SALAIRES:			
1. Personnel professionnel:			
FOUCHER, Roland (3/5)	$ 8,400		(7-01)
2. Personnel de soutien:			
Adjoint administratif (1/5)	1,400		02 *
DEVEAULT, Christiane	4,500		03
3. Bénéfices marginaux (4%)	600		04
Sous-total:		$14,900	(7-05)
B- OPÉRATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	500		06
b) Postes et communications	1,500		07 *
c) Fournitures de bureau	500		08
d) Documentation	-		
e) Imprimerie externe	6,000		09 *
2. Divers:			
a) Déplacements	800		10
b) Honoraires professionnels	-		
Sous-total:		9,300	(7-11)
C- IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier	-		
2. Equipement	-		
Sous-total:		-	
TOTAL:		$24,200	(7-12) 'Z'

CODE: 8-00

SECTION: EXPLOITATION

ACTIVITÉ: Programme expérimental d'exploitation maximisée. (Projet S-2)

			Codes budgétaires
A- SALAIRES:		'Z'	
1. Personnel professionnel:			
FOUCHER, Roland (2/5)	$ 5,600(id.)		(8-01)
Animateur N_1	11,000		02 *
2. Personnel de soutien:			
3. Bénéfices marginaux (4%)	800(250)		03
Sous-total:		$17,400	(8-04)
B- OPÉRATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	200		05
b) Postes et communications	-		
c) Fournitures de bure[illegible]	-		
d) Documentation	-		
e) Imprimerie externe	1,500		06 *
2. Divers:			
a) Déplacements	1,500		07 *
b) Honoraires professionnels	-		
Sous-total:		3,200	(8-08)
C- IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier de l'animateur	500		09
2. Equipement	-		
Sous-total:		500	(8-10)
TOTAL:		$21,100	(8-11)
		($ 5,850)	(8-12) *'Z'

CODE: 9-00

SECTION: ANIMATION

ACTIVITÉ: Poursuite du plan triennal
(Projets S-5, S-10 et S-11)

			Codes budgétaires
A- SALAIRES:			
1. Personnel professionnel:			
LEFEBVRE, Denis (3/5)	$ 8,700		(9-01)
2. Personnel de soutien:			
3. Bénéfices marginaux (4%)	350		02
Sous-total:		$ 9,050	(9-03)
B- OPÉRATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	100		04
b) Postes et communications	50		05
c) Fournitures de bureau	100		06
d) Documentation	200		07
e) Imprimerie externe	500		08
2. Divers:			
a) Déplacements	1,500		09 *
b) Honoraires professionnels	1,500		10 *
Sous-total:		3,950	(9-11)
C- IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier	-		
2. Equipement	-		
Sous-total:		-	
TOTAL:		$13,000	(9-12) 'Z'

CODE: 10-00

SECTION: ANIMATION

ACTIVITÉ: Diffusion des travaux de recherche (Projets S-7 et S-8)

			Codes budgétaires
A- SALAIRES:			
1. Personnel professionnel:			
LEFEBVRE, Denis (2/5)	$ 5,800		(10-01)
2. Personnel de soutien:			
3. Bénéfices marginaux (4%)	230		02
Sous-total:		$ 6,030	(10-03) *'Z'
B- OPÉRATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	100		04
b) Postes et communications	50		05
c) Fournitures de bureau	70		06
d) Documentation	-		
e) Imprimerie externe	1,000		07 *
2. Divers:			
a) Déplacements	500		08
b) Honoraires professionnels et services techniques	6,000		09 *
Sous-total		$ 7,720	(10-10)
C- IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier	-		
2. Equipement	-		
Sous-total:		-	
TOTAL:		$13,750	(10-11)

CODE: 11-00

SECTION: ANIMATION

ACTIVITÉ: Documentation pédagogique automatisée (Projet S-6)

			Codes budgétaires
A- SALAIRES:			
1. Personnel professionnel:			
Bibliothécaire N_1 (2/5)	$ 3,600		(11-01)
2. Personnel de soutien:			
3. Bénéfices marginaux (4%)	150		02
Sous-total:		$ 3,750	(11-03) *'Z'
B- OPÉRATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	100		04
b) Postes et communications	-		
c) Fournitures de bureau	50		05
d) Documentation	500		06
e) Imprimerie externe	-		
2. Divers:			
a) Déplacements	100		07
b) Honoraires professionnels	-		
Sous-total:		750	(11-08)
C- IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier	-		
2. Equipement	-		
Sous-total:		-	
TOTAL:		$ 4,500	(11-09)

CODE: 12-00

SECTION: ADMINISTRATION

SERVICE: Administration générale

		'Z'	Codes budgétaires
A-	SALAIRES:		
	1. Personnel professionnel:		
	GAGNÉ, Françoys	$18,000(id.)	(12-01) *
	2. Personnel de soutien:		
	Adjoint administratif (4/5)	5,600(id.)	02 *
	DEMERS, Johanne	6,000(id.)	03
	Temps supplémentaire (5%)	2,000(1,400)	04 *
	3. Bénéfices marginaux (4%)	1,200(id.)	05
	Sous-total:	$32,800	(12-06)
B-	OPÉRATIONS:		
	1. Communications:		
	a) Imprimerie locale	200(id.)	07
	b) Postes et communications	3,000(1,800)	08 *
	c) Fournitures de bureau	100(id.)	09
	d) Documentation	100(id.)	10
	e) Imprimerie externe	500(id.)	11
	2. Divers:		
	a) Déplacements, représentation	2,000(id.)	12
	b) Honoraires professionnels	1,000(id.)	13 *
	c) Entretien et réparations	1,000(id.)	14 *
	d) Services techniques	1,000(id.)	15 *
	Sous-total:	8,900	(12-16)
C-	IMMOBILISATIONS:		
	1. Mobilier	3,600(2,600)	17 *
	2. Equipement	300(id.)	18 *
	Sous-total:	3,900	(12-19)
	TOTAL:	$45,600	(12-20)
		($42,800)	(12-21) 'Z'

CODE: 13-00

SECTION: ADMINISTRATION

SERVICE: Informatique

			Codes budgétaires
A- SALAIRES:			
1. Personnel professionnel:			
CATUDAL, Germain	$ 9,800		(13-01)
DAIGLE, Normand	9,250		02
2. Personnel de soutien:			
Programmeur N_1	6,500		03 *
3. Bénéfices marginaux (4%)	1,000		04
Sous-total:		$26,550	(13-05)
B- OPÉRATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	50		06
b) Postes et communications	50		07
c) Fournitures de bureau	1,500		08 *
d) Documentation	50		09
e) Imprimerie externe	-		
2. Divers:			
a) Déplacements	400		10
b) Honoraires professionnels	-		
Sous-total:		2,050	(13-11)
C- IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier	1,000		12 *
2. Equipement	-		
Sous-total:		1,000	(13-13)
TOTAL:		$29,600	(13-14) 'Z'

CODE: 14-00

SECTION: ADMINISTRATION

SERVICE: Secrétariat

		'Z'	Codes budgétaires
A-	SALAIRES:		
	1. Personnel professionnel:		
	Secrétaire général	$14,000	(14-01) *
	2. Personnel de soutien:		
	Secrétaire N_2	5,500	02 *
	3. Bénéfices marginaux (4%)	750	03
	Sous-total:	$20,250	(14-04)
B-	OPÉRATIONS:		
	1. Communications:		
	a) Imprimerie locale	500(300)	05 *
	b) Postes et communications	500(300)	06 *
	c) Fournitures de bureau	1,500(900)	07 *
	d) Documentation	-	
	e) Imprimerie externe	2,000(1,000)	08 *
	2. Divers:		
	a) Déplacements	1,000	09
	b) Honoraires professionnels	-	
	Sous-total:	5,500	(14-10)
C-	IMMOBILISATIONS:		
	1. Mobilier	2,700(900)	11 *
	2. Equipement	1,400(700)	12 *
	Sous-total:	4,100	(14-13)
	TOTAL:	$29,850	(14-14)
		($4,100)	(14-15) 'Z'

CODE: 15-00

SECTION: ADMINISTRATION

SERVICE: Centre de documentation

			Codes budgétaires
A- SALAIRES:			
1. Personnel professionnel:			
Bibliothécaire N_1 (3/5)	$ 5,400		(15-01) *
2. Personnel de soutien:			
3. Bénéfices marginaux (4%)	200		02
Sous-total:		$ 5,600	(15-03)
B- OPERATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	200		04
b) Postes et communications	100		05
c) Fournitures de bureau	500		06
d) Documentation	500		07 *
e) Imprimerie externe	-		
2. Divers:			
a) Déplacements	100		08
b) Honoraires professionnels	-		
Sous-total:		1,400	(15-09)
C- IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier	1,400		10 *
2. Equipement	750		11 *
Sous-total:		2,150	(15-12)
TOTAL:		$ 9,150	(15-13) 'Z'

2. Précisions sur divers postes budgétaires

Codes budgétaires

(1-01) - Travaillant cette année à raison de 3 jrs/sem., Madame Gagnon serait à plein temps l'an prochain; d'où, une augmentation de $4,000 environ au budget de l'équipe de recherche psychométrique.

(1-04) - Partageant cette année son temps entre les deux équipes de recherche (psychométrique et sociologique), Mademoiselle Lizotte ne suffit pas à répondre aux besoins. L'an prochain, elle serait au service d'une seule équipe.

(1-08) - Montant nécessaire pour la diffusion des documents rédigés dans le cadre de ce projet.

(1-11) - Ce montant devrait suffire à publier quatre rapports ($250 chacun) à diffusion moyenne, soit environ 500 exemplaires.

(1-13) - Cet item couvrira les honoraires des consultants en méthodologie et en statistiques appliquées.

(2-01) - Le salaire hypothétique fixé pour ce nouveau chercheur correspond au point médian de l'échelle prévue pour cette catégorie de personnes.

(2-02) - Cf. 2-01.

(2-03) Cf. 2-01.

(2-13) - En raison de l'importance de ce projet, nous avons prévu faire appel occasionnellement à quelques spécialistes extérieurs en sociologie, en psychologie sociale et industrielle, de même qu'en méthodologie scientifique. Ils agiront particulièrement comme personnes-ressources au cours de la phase préliminaire d'opérationnalisation théorique et méthodologique.

(3-01) - Le salaire hypothétique fixé pour ce nouveau chercheur correspond au point médian de l'échelle prévue pour cette catégorie de personnes.

(4-01) - Le salaire hypothétique fixé pour ce nouveau chercheur correspond au point médian de l'échelle prévue pour cette catégorie de personnes.

Codes budgétaires

(4-09) - En raison de la complexité du problème en termes d'informatique, nos analystes ont signalé l'opportunité de faire appel à un consultant extérieur dans le cadre de la réalisation de ce projet.

(5-02) - Travaillant cette année à raison de 3 jrs/sem., Monsieur Lamontagne serait à plein temps l'an prochain; d'où une augmentation de $5,500 au budget de l'équipe de recherche sociologique.

(5-08) - La majeure partie de cette somme servira à défrayer le coût de la diffusion dans le réseau d'un document vulgarisé présentant les résultats du Programme d'Analyse sociologique (cf. 5-11 ci-dessous).

(5-11) - Cet item inclut $1,000 pour l'impression d'un document vulgarisé devant être diffusé à une majorité des professeurs du réseau. Le reste du montant permettra une diffusion restreinte (100 exemplaires) des "Statistiques générales" des deux exploitations de l'année 1972-73, ainsi que la publication de deux ou trois rapports techniques.

(5-13) - Cet item couvrira les honoraires des consultants en méthodologie et en statistiques appliquées.

(6-01) - Le salaire hypothétique fixé pour ce nouveau chercheur correspond au point médian de l'échelle prévue pour cette catégorie de personnes.

(6-05) - Montant nécessaire pour la diffusion des documents rédigés dans le cadre de ce projet.

(6-08) - Ce montant devrait suffire à publier six rapports ($250 chacun) à diffusion moyenne, soit environ 500 exemplaires.

(7-02) - Pour éviter d'embourber le responsable de l'exploitation dans des tâches techniques, l'adjoint administratif prévu ailleurs (cf. 12-02) accomplirait certains travaux reliés à l'exploitation du test PERPE, notamment:

a) la réception du matériel d'imprimerie;

b) l'envoi des documents dans les collèges;

c) le contrôle des procédures internes de compilation des Dossiers individuels.

Codes budgétaires

(7-07) - Cet item est nécessairement élevé, puisque nous distribuons annuellement plus de 100 caisses de matériel dans les CEGEP et postons près de 2,000 Dossiers individuels aux professeurs.

(7-09) - Compte tenu du matériel déjà en circulation et de l'absence de modifications apportées à l'instrument en 1972-73, nous avons prévu une diminution de $2,000 à ce poste.

(8-02) - Le salaire hypothétique fixé pour ce nouveal animateur correspond au point médian de l'échelle prévue pour cette catégorie de personnes.

(8-06) - Ce montant servira deux fins:

a) impression de documents publicitaires spécifiques, où seraient présentés les objectifs et les caractéristiques de ce projet expérimental;

b) impression de textes vulgarisés sur les résultats de l'exploitation dans chaque collège; ces textes constitueraient le matériel de base de journées pédagogiques locales.

(8-07) - En raison de leur étroite insertion dans les milieux expérimentaux, les deux professionnels seront appelés à effectuer de nombreuses visites dans les collèges choisis.

(8-12)Z - Dans l'hypothèse "Expansion ZÉRO", Monsieur Foucher assumerait à demi-temps, comme cette année d'ailleurs, le poste de secrétaire administratif. D'où la nécessité de coder "Z" cette portion de son salaire.

(9-09) - Dans le cadre de ses fonctions, l'animateur est appelé à effectuer de fréquentes visites dans les collèges, soit de sa propre initiative, soit sur demande locale.

(9-10) - Pour réaliser certains projets expérimentaux d'animation, Monsieur Lefebvre devra recourir occasionnellement aux services de consultants extérieurs (spécialistes en sciences de l'éducation, animateurs professionnels, etc.).

(10-03) - Dans l'hypothèse "Expansion ZÉRO", ce projet devrait être reporté à une date ultérieure. Monsieur Lefebvre étant employé à plein temps au Service PERPE, il est nécessaire d'inclure cette portion de son salaire dans les prévisions budgétaires de l'hypothèse "Expansion ZÉRO". En termes d'activités, Monsieur Lefebvre centrerait alors ses énergies sur les activités d'animation reliées au Plan triennal. Dans la mesure du possible avec les "moyens du bord", il pourrait amorcer certaines réalisations relevant de ce projet.

Codes budgétaires

(10-07) - Ce montant permettrait de publier de courts documents devant être distribués à l'occasion des colloques.

(10-09) - Ce montant constitue le noyau du projet. Plutôt que d'engager un spécialiste en communications audio-visuelles, que nous ne saurions occuper à plein temps, nous procèderions par sous-contrats donnés à des firmes spécialisées en ce domaine. Le montant prévu inclut les frais de réalisation des documents audio-visuels conçus par ces spécialistes.

(11-03)Z - La réalisation de ce projet dépend de celle du projet "Automatisation de l'interprétation", dont elle constitue une partie. Dans l'hypothèse "Expansion ZÉRO", ces deux projets devraient être reportés. Cependant, puisque le centre de documentation fait partie de l'hypothèse (cf. 15-13), cette portion du salaire du bibliothécaire doit être conservée. Par ailleurs, compte tenu des disponibilités de la personne et des frais d'opérations peu élevés, il est possible que notre documentaliste puisse amorcer dès l'an prochain, dans ses moments libres, la réalisation de ce projet, même advenant la concrétisation de l'hypothèse "Expansion ZERO".

(12-01) - La hausse de salaire de $2,000 demandée par le directeur actuel du service correspond à son évaluation du niveau de responsabilité associé à ce poste et aux informations qu'il a recueillies sur les échelles de salaires de postes équivalents (v.g. directeur général du CADRE).

(12-02) - Le montant prévu comme salaire de l'adjoint administratif, soit $7,000, correspond à un estimé d'un salaire "raisonnable" pouvant être versé au candidat, compte tenu des responsabilités qu'il aura à assumer.

(12-04) - Contrairement au personnel professionnel (malheureusement!), le personnel de soutien doit être payé pour le travail effectué en dehors des heures ouvrables régulières. Nous basant sur l'expérience passée, nous avons fixé à 5% de la masse des salaires du personnel de ce niveau le montant nécessaire pour rembourser le temps supplémentaire.

(12-08) - La presque totalité de ce montant servira à défrayer le coût du service téléphonique.

(12-13) - Cet item servira à défrayer, entre autres, le recours possible à des conseillers légaux spécialisés dans le domaine des droits d'auteurs et des questions d'incorporation.

Codes budgétaires

(12-14) - Cet item couvre les contrats d'entretien et les frais de réparation de l'équipement utilisé par le service (dactylographes, dictaphones, magnétophones, calculateur électronique).

(12-15) - La majeure partie de la somme prévue à ce poste servira à défrayer le coût du déménagement.

(12-17) - Cet item important couvre plusieurs éléments:

a) Suite au déménagement et, partant, à l'obtention de conditions de logement plus saines, nous devrons compléter l'ameublement du personnel professionnel (classeur, bibliothèque, chaise pour visiteur, etc.). N'ayant accordé jusqu'ici que $300 pour l'ameublement de chaque professionnel, nous avons jugé impératif d'ajouter $200 pour leur assurer un ameublement adéquat.

	'Z'
Huit personnes x $200:	$1,600(1,600)

b) Ameublement de l'adjoint administratif: 500(500)

c) En raison de la croissance de l'équipe, l'ameublement de notre salle de réunion, déjà insuffisant, devra être complété comme suit:

- table donnant une surface de 8'x 20':	500(200)
- chaises (N: 20):	600(300)
- Tableau mobile réversible:	200
- Divers:	200

(12-18) - Petit calculateur de bureau pour l'adjoint administratif.

(13-03) - Le salaire fixé pour ce poste correspond à l'évaluation du curriculum vitae du candidat approché pour le remplir.

(13-08) - Ce montant couvre les item suivants:

a) cartes mécanographiques:	300
b) papier d'impression (divers modèles et formats):	1,000
c) divers:	200

(13-12) - Ce montant comprend les item suivants:

a) classeur (format légal):	150
b) classeur pour cartes mécanographiques:	300
c) mobilier du programmeur:	300
d) étagères métalliques pour rangement:	250

(14-01) - Le salaire prévu pour ce poste a été fixé en référence aux échelles de salaire similaires en vigueur au niveau collégial. Son utilisation complète ou partielle dépendra évidemment des qualifications de la personne choisie.

Codes budgétaires

(14-02) - Cf. 14-01.

(14-05) - Ce montant couvre, en plus des documents utilisés par le secrétariat, toute impression à tirage trop restreint pour nécessiter son enregistrement dans le "cahier de répartition des dépenses par section".

(14-06) - Ce montant couvre les frais postaux des lettres individuelles, quelle que soit leur provenance. La remarque 11-05 s'applique de nouveau ici "mutatis mutandis".

(14-07) - Cet item couvre spécialement l'impression du papier en-tête et des enveloppes, de même que le matériel utilisé par les secrétaires.

(14-08) - Cette somme sert avant tout à défrayer la publication de notre bulletin de nouvelles, le PERPERIODIQUE. Elle doit également servir à la publication d'un document d'informations générales à large tirage sur les activités du Service. Dans l'hypothèse "Expansion ZERO", la publication de ce dernier document serait reportée.

(14-11) - Cette somme couvre les item suivants:

		'Z'
a)	ameublement du secrétaire général:	1,000	-
b)	ameublement de la secrétaire:	500	-
c)	classeurs additionnels pour le secrétariat:	400	200
d)	armoires de rangement pour papeterie courante:	300	200
e)	étagères pour le rangement du stock de papeterie et des documents d'exploitation:	500	500

(14-12) - Cette somme couvre les item suivants:

a)	photocopieur:	500	500
b)	dactylographe:	600	-
c)	divers:	300	200

(15-01) Le montant fixé pour le salaire du bibliothécaire se situe au point médian de l'échelle en vigueur dans les CEGEP. Son utilisation totale ou partielle dépendra évidemment des qualifications de la personne choisie.

(15-07) Ce montant couvrira l'acquisition de documents de base à coût élevé, de même que l'abonnement à diverses revues qui font l'indexage des publications en éducation.

Codes budgétaires

(15-10) Cette somme couvre les item suivants:

a)	ameublement du bibliothécaire:	500
b)	classeurs pour les documents:	400
c)	étagères pour volumes et revues:	500

(15-11) Cette somme couvre les item suivants:

a)	dactylographe:	600
b)	classeur à fiches:	50
c)	divers:	100

3. Tableaux récapitulatifs et synthétiques.

Les quatre pages qui suivent contiennent trois tableaux:

a) un tableau récapitulatif (sur deux pages) des 207 item budgétaires, répartis par postes et par activités ou services, avec des totaux marginaux horizontaux (postes) et verticaux (activités ou services);

b) un tableau synthétique des prévisions budgétaires par activités ou services, en distinguant les coûts reliés à nos besoins (ensemble de notre programme d'activités) et ceux de l'hypothèse "Expansion ZÉRO";

c) un tableau synthétique où sont identifiés les item de l'hypothèse "Expansion ZÉRO" qui justifient une augmentation de 29% plutôt que de 7% par rapport à notre budget 1971-72.

Tableau récapitulatif des prévisions budgétaires 1972-73 (collégial)

Postes budgétaires	Recherche instrumentale				Rech. Analytique		Exploitation	
	Plan triennal	P.A.M.	Besoins perfect.	Interpr. automat.	Plan triennal	Analyse desc.	Plan triennal	Exploit. maxim.
A. SALAIRES CODE:	(1-00)	(2-00)	(3-00)	(4-00)	(5-00)	(6-00)	(7-00)	(8-00)
Personnel professionnel	33,300	28,600	11,000	4,400	35,500	11,000	8,400	16,600
Personnel de soutien	5,700	4,000	-	-	5,000	-	5,900	-
Bénéfices marginaux	1,550	1,300	440	180	1,600	440	600	800
Sous-total	40,550	33,900	11,440	4,580	42,100	11,440	14,900	17,400
B. OPÉRATIONS								
Imprimerie interne	200	200	30	40	200	50	500	200
Postes et communications	200	100	50	-	300	200	1,500	-
Fournitures de bureau	100	100	30	30	100	50	500	-
Documentation	300	300	100	50	500	60	-	-
Imprimerie externe	1,000	200	200	50	1,500	1,500	6,000	1,500
Déplacements	500	500	200	50	500	200	800	1,500
Entretien et réparations	-	-	-	-	-	-	-	-
Honoraires professionnels	500	1,000	-	400	500	-	-	-
Services techniques	-	-	-	-	-	-	-	-
Sous-total	2,800	2,400	610	620	3,600	2,060	9,300	3,200
C. IMMOBILISATIONS								
Mobilier	-	2,000	500	-	400	500	-	500
Equipement	-	600	-	-	600	-	-	-
Sous-total	-	2,600	500	-	1,000	500	-	500
TOTAUX	43,350	38,900	12,550	5,200	46,700	14,000	24,200	21,100
TOTAL (Expansion ZÉRO)	43,350				46,700		24,200	5,850

Tableau récapitulatif des prévisions budgétaires (suite)

Postes budgétaires	Animation			Administration				TOTAUX
	Plan triennal	Diffus. rech.	Docum. automat.	Admin. génér.	Informatique	Secrétariat	Documentation	
A. SALAIRES CODE:	(9-00)	(10-00)	(11-00)	(12-00)	(13-00)	(14-00)	(15-00)	
Personnel professionnel	8,700	5,800	3,600	18,000	19,050	14,000	5,400	223,350
Personnel de soutien	-	-	-	13,600	6,500	5,500	-	46,200
Bénéfices marginaux	350	230	150	1,200	1,000	750	200	10,790
Sous-total	9,050	6,030	3,750	32,800	26,550	20,250	5,600	280,340
B. OPÉRATIONS								
Imprimerie interne	100	100	100	200	50	500	200	2,670
Postes et communications	50	50	-	3,000	50	500	100	6,100
Fournitures de bureau	100	70	50	100	1,500	1,500	500	4,730
Documentation	200	-	500	100	50	-	500	2,660
Imprimerie externe	500	1,000	-	500	-	2,000	-	15,950
Déplacements	1,500	500	100	2,000	400	1,000	100	9,850
Entretien et réparations	-	-	-	1,000	-	-	-	1,000
Honoraires professionnels	1,500	6,000	-	1,000	-	-	-	10,900
Services techniques	-	-	-	1,000	-	-	-	1,000
Sous-total	3,950	7,720	750	8,900	2,050	5,500	1,400	54,860
C. IMMOBILISATIONS								
Mobilier	-	-	-	3,600	1,000	2,700	1,400	12,600
Equipement	-	-	-	300	-	1,400	750	3,650
Sous-total	-	-	-	3,900	1,000	4,100	2,150	16,250
TOTAUX	13,000	13,750	4,500	45,600	29,600	29,850	9,150	351,450
TOTAL (Expansion ZÉRO)	13,000	6,030	3,750	42,800	29,600	4,100	9,150	228,530

Tableau synthétique des prévisions budgétaires 1972-73

	BESOINS		EXPANSION ZÉRO	
	Budget	Code	Budget	Code
I- Recherche instrumentale				
1. Poursuite du plan triennal	43,350	1-15	43,350	1-15
2. Programme d'anal. motivat. (P.A.M.)	38,900	2-18		
3. Enquête sur besoins de perfectionnement	12,550	3-13		
4. Automatisation de l'interprétation	5,200	4-11		
II- Recherche analytique				
1. Poursuite du plan triennal	46,700	5-18	46,700	5-18
2. Diffusion d'analyses descriptives	14,000	6-13		
III- Exploitation				
1. Poursuite du plan triennal	24,200	7-12	24,200	7-12
2. Programme d'exploitation maximisée	21,100	8-11	5,850	8-12
IV- Animation				
1. Poursuite du plan triennal	13,000	9-12	13,000	9-12
2. Diffusion des travaux de recherche	13,750	10-11	6,030	10-03
3. Documentation pédagogique automatisée	4,500	11-09	3,750	11-03
V- Administration				
1. Administration générale	45,600	12-20	42,800	12-21
2. Informatique	29,600	13-14	29,600	13-14
3. Secrétariat général	29,850	14-14	4,100	14-15
4. Centre de documentation	9,150	15-13	9,150	15-13
TOTAL:	351,450		228,530	

Hypothèse "Expansion ZÉRO"

Dépenses additionnelles spéciales par comparaison au budget 1970-71

Description	Budget	Code
A. Recherche instrumentale:		
1. Chercheur à 3 jrs/sem. devient plein temps.*	3,950	1-01
Sous-total	3,950	
B. Recherche analytique:		
1. Chercheur à 3 jrs/sem. devient plein temps.*	5,450	5-02
2. Nouvelle secrétaire-technicienne.*	5,200	5-04
3. Mobilier et équip. de la nouvelle secrétaire.	1,000	5-17
Sous-total	11,650	
C. Exploitation:		
1. Adjoint administratif à 1 jr/sem.*	1,450	7-02
Sous-total	1,450	
D. Animation:		
Nil		
E. Administration:		
1. Administration générale:		
a) Adjoint administratif à 4 jrs/sem.*	5,850	12-02
b) Temps supplémentaire.	1,400	12-04
c) Déménagement.	1,000	12-15
d) Normalisation du mobilier des professionnels.	1,600	12-17
e) Mobilier de l'adjoint administratif.	500	12-17
Sous-total	10,350	
2. Informatique:		
a) Programmeur.*	6,750	13-03
b) Frais d'opérations du service d'informatique.	2,050	13-11
c) Mobilier du programmeur.	300	13-12
d) Mobilier de rangement.	700	13-12
Sous-total	9,800	
3. Documentation:		11-01
a) Bibliothécaire.*	9,350	15-01
b) Frais d'opérations du centre de document.	1,400	15-09
c) Immobilisations pour le centre de document.	2,150	15-12
Sous-total	12,900	
Sous-total-Administration:	33,050	
TOTAL:	50,100	

* incluant salaire et bénéfices marginaux.

C- Prévisions budgétaires pour l'équipe du secondaire.

1. Prévisions budgétaires détaillées.

Le tableau qui apparaît à la page suivante présente les prévisions budgétaires détaillées pour le projet PERPE-secondaire. Le format de présentation est similaire à celui que nous avons utilisé pour les prévisions budgétaires détaillées de l'équipe du collégial.

2. Précisions sur divers postes budgétaires.

Codes budgétaires

(16-03) - Le salaire hypothétique fixé pour ce nouveau chercheur correspond au point médian de l'échelle prévue pour cette catégorie de personnes.

(16-04) - Cf. note 16-03.

(16-05) - Cf. note 16-03.

(16-06) - Cf. note 16.03.

(16-08) - Cf. note 16-03.

(16-12) - Cet item inclut:

a)	service téléphonique pour 8 personnes:	$1,000
b)	appels interurbains, poste courante:	500
c)	diffusion du matériel d'expérimentation:	300
d)	dossiers aux professeurs participants:	700

(16-15) - Cet item inclut:

a)	impression de deux formes définitives du test:	600
b)	impression de feuilles-réponses pour lecteur optique:	750
c)	impressions de rapports à large diffusion:	650

(16-16) - Cet item inclut:

a)	déplacements et représentation (responsable du projet):	1,000
b)	déplacements des professionnels (N:5):	2,500
c)	déplacements spéciaux dans le cadre des expérimentations:	500

CODE: 16-00

Prévisions budgétaires détaillées de l'équipe du secondaire

			Codes budgétaires
A. SALAIRES:			
1. Personnel professionnel:			
PIERRE, Paul	$14,100		(16-01)
MAILHOT, Michel	11,700		02
Chercheur N_1	11,000		03 *
Chercheur N_2	11,000		04 *
Adjoint administratif	10,000		05 *
Analyste-programmeur	9,000		06 *
2. Personnel de soutien:			
MALLETTE, Lucie	4,300		07
Secrétaire-technicienne N_1	5,000		08 *
3. Bénéfices marginaux (4%)	3,050		09
Sous-total:		$79,150	(16-10)
B. OPERATIONS:			
1. Communications:			
a) Imprimerie locale	1,500		11
b) Postes et communications	2,500		12 *
c) Fournitures de bureau	1,000		13
d) Documentation	1,000		14
e) Imprimerie externe	2,000		15 *
2. Divers:			
a) Déplacements	4,000		16 *
b) Honoraires professionnels	1,500		17 *
c) Services techniques	500		18
Sous-total:		14,000	(16-19)
C. IMMOBILISATIONS:			
1. Mobilier	3,000		20 *
2. Equipement (dactylo)	600		21
Sous-total:		3,600	(16-22)
TOTAL:		$96,750	(16-23)

Codes budgétaires

(16-17) - Cet item couvrira les honoraires de consultants en informatique. Pour l'analyse de projets d'envergure en informatique, le recours a des consultants est essentiel.

(16-20) - Cet item inclut:

a) mobilier pour quatre chercheurs:	$2,000
b) normalisation du mobilier des chercheurs actuels (cf. note 12-17):	400
c) mobilier de la deuxième secrétaire:	300
d) classeur:	300
	$3,000

- -

ANNEXES

Annexe A

Description détaillée des projets:

R-1: Manuel technique du test PERPE Général

R-2: Analyses psychométriques périodiques

R-3: Révision du test PERPE Général

R-4: Automatisation de l'interprétation

Le contenu de cette annexe a pour but de décrire brièvement les divers projets relatifs à la consolidation du test PERPE Général. Il n'est pas dans notre intention de présenter ici le plan méthodologique détaillé de chacun des projets, mais bien de présenter au lecteur le champ de travail, de cerner avec le plus d'exactitude possible la problématique sous-jacente à chaque projet.

Le lecteur averti notera que, dans la majorité des cas, les projets pourraient prendre une ampleur telle que chacun d'eux justifierait le plein temps d'un chercheur. Comme notre intention n'est pas de "sombrer" dans la recherche fondamentale en psychométrie, nous préciserons, en cours de route et dans la mesure du possible, l'extension que nous prévoyons accorder à chaque projet.

Projet R-1: Manuel technique du test PERPE Général

A- Description du Manuel.

Le Manuel technique du test PERPE Général comprendra six sections: présentation du test, fidélité, validité, administration et correction, normes, interprétation.

1. Présentation.

Cette section vise à fournir une présentation matérielle du test et de son contenu (approche pédagogique, contenu des sections et des dimensions, etc.).

2. Fidélité.

Cette section vise à démontrer la fidélité du test et aussi à répondre à plusieurs objections venant des professeurs. Nous nous proposons de traiter des sujets suivants:

a) Contenu:

- fidélité de chaque mesure du test;
- fidélité du test en général;
- consistence interne des sections: jusqu'à quel point les regroupements sont justifiés;
- fidélité de la discrimination: jusqu'à quel point la discrimination effectuée entre les professeurs est raffinée;
- erreur de mesure: quelles sont les limites de confiance des scores dérivés des réponses des étudiants;
- fidélité temporelle: pourquoi nous ne tenons pas compte de ce type de fidélité;
- hétérogénéité du test: le test n'est pas homogène, en ce sens qu'il permet d'évaluer plusieurs contenus.

b) Méthodologie:

- procédures de calcul: explication des méthodes utilisées;
- échantillonnage: quelles données ont été utilisées dans les divers calculs; problème de généralisation des résultats.

3. Administration et correction.

Cette section consiste à fournir tous les renseignements pertinents à l'administration et à la correction du test. Ces renseignements sont les suivants:

a) directives de passation, tant pour le professeur que pour les étudiants;
b) limites de temps;
c) façon d'inscrire les réponses;
d) comment est effectuée la correction;
e) contrôles effectués;
f) informatique;
g) notes sur le choix des classes (nombre d'étudiants,etc.).

4. Validité.

Cette section traitera du problème de la validité du test. Les sujets traités seront les suivants:

a) discussion de la validité du test en fonction des objectifs visés par le test;
b) justification de l'interprétation des scores de sections et du score global;
c) détermination de l'univers des comportements évalués et explication de la procédure suivie pour construire le test;
d) objectivité des étudiants;
e) validité de construit de la notion d'insatisfaction (et possiblement de réalité).

5. Normalisation.

Cette section traitera des problèmes de normalisation des divers scores. Les sujets suivants seront discutés:

a) technique de normalisation;
b) description des points de coupures pour les normes générales et spécifiques;
c) description des populations utilisées.

N.B.: des réserves seront apportées en prévision des résultats de l'analyse sociologique.

6. Interprétation.

Cette section vise à fournir tous les renseignements nécessaires à l'interprétation du test. En somme, le Guide d'analyse devrait se retrouver dans le Manuel du test.

B- Investissement.

La réalisation de ce projet implique la participation à plein temps des trois personnes du secteur psychométrique. Amorcé en janvier 1971, ce projet devrait être terminé au tout début de l'année budgétaire 1972-73, soit avant septembre 1972.

Projet R-2: analyses psychométriques périodiques

A- Description.

Les analyses périodiques sont de deux types: le premier touche les dimensions, le second, les normes.

1.- Dimensions:

Le problème se pose de la façon suivante: doit-on éliminer, modifier ou ajouter des dimensions? Précisons d'abord que ce problème a été restreint. En effet, il a été décidé que nous n'ajouterions pas de nouvelles dimensions au test PERPE Général, principalement à cause de la construction prochaine de tests spécifiques (cf. projet R-8). Lors de la réalisation du projet R-8, il sera facile d'expérimenter de nouvelles dimensions pour le test PERPE Général, si cela est jugé nécessaire.

Quant à savoir s'il faut modifier ou éliminer des dimensions du test PERPE Général, les analyses périodiques permettront d'en juger. L'étude de chaque dimension en fonction des critères psychométriques définis dans le plan des analyses périodiques permettra de décider quelles dimensions peuvent être conservées et quelles sont celles qui doivent être modifiées ou éliminées.

L'appendice qui suit l'annexe A présente, d'une part les critères de sélection des dimensions ainsi que les bases logiques de ces critères et, d'autre part, la méthodologie adoptée pour effectuer l'étude des dimensions.

2. Normes:

Afin de tenir compte de l'évolution du milieu, les normes devront être révisées périodiquement, peu importe les conclusions qui découleront du projet R-3 (Section A-5). Contrairement à l'analyse des dimensions, qui implique des modifications au test après quelques exploitations, les normes devront être étudiées lors de chacune des exploitations.

B- Investissement.

La réalisation des analyses périodiques pour les exploitations A, B, C et D impliquera la participation à demi-temps de trois chercheurs pour la période s'étendant de juillet 1972 à la fin de septembre 1972. Pour les exploitations E (automne 1972) et F (printemps 1973), un des chercheurs réservera deux mois de travail.

Projet R-3: révision du test PERPE Général

A- Description.

Ce projet comporte plusieurs sous-projets qui visent à réviser de façon économique le test PERPE Général. Ces sous-projets sont les suivants.

1. Les échelles.

Nous utilisons actuellement des échelles à cinq points. Chacun de ces points est accompagné d'une description, variant d'une dimension à l'autre.

Cette variation dans la description des points de l'échelle rend difficile la comparaison de dimensions et relativise l'interprétation de scores globaux.

D'autre part, les résultats indiquent que, sur certaines dimensions, l'étendue de l'échelle est insuffisante pour discriminer les réponses des étudiants.

Ces deux points soulèvent les problèmes suivants:

a) Doit-on modifier le type d'échelle utilisé (numérique, graphique ...)?
b) Doit-on modifier la longueur de l'échelle utilisée?
c) Doit-on favoriser un nombre de points pair ou impair?
d) Doit-on uniformiser d'une dimension à l'autre les descriptions utilisées?

Notons que, pour ce projet, il est possible qu'une expérimentation soit nécessaire au cours de l'automne 1972.

2. Le contenu des sections.

Les 61 dimensions du test PERPE Général sont actuellement regroupées en 6 sections: encadrement, versatilité, magnétisme, altérocentrisme, climat et disponibilité. Ces sections ont été déduites de l'analyse d'un sociogramme basé sur les intercorrélations des dimensions. Ces sections, cependant, ne sont pas orthogonales.

a) Y aurait-il lieu de penser à un autre type de regroupement (v.g. à partir d'un modèle des facettes de la relation étudiants-professeur)?
b) Y aurait-il lieu, avec les résultats actuels (automne 1971 ou 1972) de refaire un sociogramme pour en éprouver la consistance?
c) Y aurait-il lieu de reformuler le titre des sections actuelles?

3. Les scores de sections.

A l'aide de la technique d'analyse factorielle, on verra jusqu'à quel point il est possible de retrouver les sections actuelles du test PERPE, ce qui pourrait nous amener à suggérer un nouveau regroupement. De plus, dans la mesure où les résultats obtenus seront interprétables, une méthode de calcul des scores de sections sera proposée, méthode qui permettra qu'un item puisse contribuer au calcul du score de plusieurs sections. De plus, l'importance relative des dimensions d'une section devrait apporter une connaissance plus approfondie des construits sous-jacents. La pondération des item d'une section en vue du calcul du score de section, quoique non nécessaire en soi, est rendue obligatoire si on accepte ce fait qu'une dimension puisse faire partie de plusieurs sections.

4. Doit-on modifier les scores globaux?

Ce problème englobe le calcul de ces scores, leur interprétation, leur utilité. L'approche utilisée pour résoudre ce problème devra s'apparenter à celle préconisée au point 3 ci-dessus, puisqu'aucun critère externe de validité n'est disponible.

5. Normalisation.

Ce problème réfère aux mesures normalisées, aux groupes de référence et aux populations utilisées pour le calcul des normes. Plus spécifiquement, on étudiera la possibilité de normaliser les MA et/ou les MB; on examinera la possibilité d'obtenir des normes stables en cumulant des productions; on explorera la possibilité de former de nouveaux groupes de référence (au fur et à mesure de la progression du programme d'analyse sociologique).

6. Les contrôles actuels sont-ils justifiés? De nouveaux contrôles sont-ils nécessaires?

Ce projet se divise en deux parties.

a) Les contrôles actuels.

Cette première partie a pour but de vérifier l'utilité des contrôles qui sont faits actuellement sur les résultats: cas marginaux, rejets trop nombreux, rejet de sections, etc. L'étude des critères utilisés permettra de voir si certains sont trop sévères ou d'autres pas assez.

b) De nouveaux contrôles.

Il s'agira ici d'étudier s'il serait souhaitable d'effectuer d'autres contrôles sur les résultats. Prenons par exemple les cas marginaux. Actuellement nous éliminons des calculs les sujets marginalement insatisfaits. Ne devrait-on pas éliminer aussi les sujets marginalement satisfaits?

De plus, on devra étudier le problème de l'identification des cas marginaux à partir des profils de réalité et non seulement à partir des scores globaux d'insatisfaction.

7. Le Portrait pédagogique.

Le Portrait pédagogique présente à l'usager une série de résultats sur chacune des dimensions et des sections du test PERPE Général.

A la lumière des recherches effectuées, tant sur les dimensions et les sections que sur les scores utilisés, certaines modifications peuvent devenir souhaitables. Notons, à titre d'exemple, l'inclusion possible de MA normalisées, l'utilisation de graphiques, etc. Ce projet a pour but de concrétiser ces modifications et de proposer un Portrait pédagogique amélioré.

B- Investissement.

La réalisation de ce projet implique la participation à demi-temps des trois chercheurs de la section psychométrique pour la période s'étendant d'octobre 1972 à la fin de juin 1973.

Il est important de noter que l'étude de ces problèmes sera abordée dans une perspective très pratique de modifier le test PERPE Général, et non pas dans une perspective théorique.

Projet R-4: automatisation de l'interprétation

A- Description.

L'interprétation des résultats d'un professeur au test PERPE pose de nombreux problèmes, tant au point de vue de la quantité que de celui de la qualité. En effet, l'essence du problème est, d'une part de savoir faire ressortir de la masse d'informations les points les plus pertinents et, d'autre part, de s'assurer que les professeurs aient une connaissance suffisante des bases du test afin de pouvoir interpréter leur Dossier individuel.

Les informations recueillies jusqu'à présent laissent planer un doute quant à l'utilisation faite par les professeurs de leurs résultats au test PERPE. En effet, il est loin d'être assuré que l'utilisation des résultats est maximisée. Par ailleurs, il est impensable de vouloir se mettre à faire du "porte-à-porte" afin d'interpréter le Dossier de chaque professeur.

Face à ce problème, une solution d'avenir est envisagée, à savoir l'utilisation maximale de l'ordinateur dans le but d'automatiser l'interprétation des résultats au test (phase de diagnostic).

Le projet se divise en six étapes:

a) étude des processus d'interprétation;
b) étude des attentes des professeurs en termes d'informations sur leur Dossier;
c) analyse détaillée des liens logiques entre les informations interprétatives;
d) programmation;
e) expérimentation;
f) corrections finales du schéma d'analyse.

B- Investissement.

Ce projet nécessitera le temps plein d'un chercheur pour une période de quatre à cinq mois.

- -

Appendice à l'annexe A

Description technique de la méthodologie adoptée

pour effectuer les analyses psychométriques périodiques

I- Rationnel de la méthodologie

A- Critères d'une "bonne" dimension.

Les analyses périodiques sont faites de façon régulière, après chaque exploitation. Leur but est de vérifier si l'instrument est toujours adapté à la situation qu'il veut mesurer. Pour ce faire, nous avons fixé certains critères auxquels les dimensions doivent répondre. Une bonne dimension se caractérise de la façon suivante:

1) tous les points de l'échelle sont utilisés et la réalité moyenne pour l'ensemble des classes se situe au point 3;

2) à l'intérieur des classes, les étudiants s'entendent sur l'évaluation de la réalité;

3) on peut discriminer entre les professeurs sur les mesures de réalité;

4) elle présente de l'insatisfaction;

5) on peut discriminer entre les professeurs quant à l'insatisfaction exprimée;

6) le pourcentage de contradiction à l'intérieur des classes est faible;

7) elle est pertinente, donc la majorité des étudiants y répondent.

B- Etude scientifique des critères psychométriques.

Pour faciliter l'étude des critères définis plus haut, les analyses sont divisées en quatre grandes parties:

a) analyse des mesures de réalité et d'attentes;

b) analyse des mesures d'insatisfaction;

c) analyse de la contradiction;

d) analyse des abstentions.

Un schéma d'analyse sera présenté pour chacune de ces parties. Quant aux techniques statistiques utilisées, elles seront décrites de façon précise dans la section II du présent texte.

1. Analyse des mesures de réalité et d'attentes.

a) Analyse des mesures de réalité.

L'analyse des mesures de réalité doit permettre de vérifier si chaque dimension répond aux trois critères suivants:

- tous les points de l'échelle sont utilisés et la réalité moyenne pour l'ensemble des classes se situe au point 3;
- à l'intérieur des classes les étudiants s'entendent sur l'évaluation de la réalité;
- les mesures de réalité permettent de discriminer les professeurs.

1) Utilisation des points de l'échelle.

Un examen rapide de la distribution des réponses A et le calcul de la moyenne de ces réponses permettent de vérifier ce critère.

Le calcul de la moyenne, de la médiane et du mode des réponses A, pour chaque dimension, servira à faire une classification des échelles. Ceci permettra peut-être d'identifier une distribution des réponses A plus appropriée à notre test que la distribution normale.

2) Cohésion à l'intérieur des classes.

Si, à l'intérieur des classes, il y a cohésion dans l'évaluation de la réalité, chacun des SA_{ki} [1] sera petit.

Par conséquent, la MSA_i sera petite et le SSA_i sera également petit. La cohésion idéale sur une dimension pourrait être représentée de la façon suivante:

La moyenne des écarts-types des réponses A de classes tend vers 0, donc chaque MA_{ki} représente fidèlement l'ensemble des A_{kij}. De plus, le SSA_i tend aussi vers 0; c'est donc dire que la variation autour de la moyenne des écarts-types est nulle, nous assurant ainsi d'une cohésion parfaite.

[1] On trouvera dans la section II du texte une définition opérationnelle de chaque symbole utilisé dans cette première partie.

3) Discrimination entre les professeurs.

L'évaluation du comportement réel des professeurs est représentée par les MA_{ki}. Théoriquement, une distribution normale des MA_{ki} permet de discriminer entre les professeurs tout en respectant le premier critère qui veut que la MMA_i soit égale à 3.00. Cependant, il est possible qu'une autre distribution soit plus adaptée à nos données. Le calcul de l'écart-type des MA_{ki} (SA_i) nous donne un indice plus précis de la discrimination entre les professeurs. De plus, on calcule les quintiles des MMA_i, MSA_i et SSA_i de façon à pouvoir comparer ces données d'une dimension à l'autre.

b) Analyse des mesures d'attentes.

Tous les calculs effectués avec les réponses A sont repris avec les réponses B: MMB_i, SMB_i, MSB_i, SSB_i, ainsi que les quintiles correspondants. Ceci permet de comparer les caractéristiques propres à chacun des deux types de réponses.

De plus, la superposition des graphiques de la distribution des A et de la distribution des B permet d'examiner simultanément les particularités de chacune des distributions.

2. Analyse des mesures d'insatisfaction.

L'analyse des mesures d'insatisfaction doit permettre de vérifier si chaque dimension répond aux deux critères suivants:

- elle présente de l'insatisfaction;
- on peut discriminer entre les professeurs quant à l'insatisfaction exprimée.

a) La dimension doit présenter de l'insatisfaction.

Il serait en effet inutile que le test mesure des dimensions dont tous les étudiants sont satisfaits. Donc, le % d'étudiants insatisfaits (INS_i), la $MMAB_i$ et la $MMAL_i$ doivent être différents de zéro. Le calcul des quintiles pour chacune de ces données permet de comparer les dimensions entre elles quant à l'insatisfaction qu'elles suscitent.

b) Discrimination entre les professeurs.

Chaque dimension doit permettre une discrimination entre les professeurs quant à l'insatisfaction; l'écart-type des MAB_i ($SMAB_i$) et l'écart-type des MAL_i ($SMAL_i$) doivent donc être relativement élevés. Le calcul des quintiles pour ces données permet, ici encore, de comparer les dimensions entre elles.

3. Analyse de la contradiction.

Le pourcentage de contradiction à l'intérieur des classes doit être le plus faible possible.

Dans l'étude de la contradiction, il faut distinguer quatre cas, dont un seul nous préoccupe:

a) dimensions où le pourcentage d'étudiants insatisfaits est faible et le pourcentage de contradiction est faible;

b) dimensions où le pourcentage d'étudiants insatisfaits est faible et le pourcentage de contradiction est fort;

c) dimensions où le pourcentage d'étudiants insatisfaits est fort et le pourcentage de contradiction est faible;

d) dimensions où le pourcentage d'étudiants insatisfaits est fort et le pourcentage de contradiction est fort;

Les cas 'a' et 'b' ne posent pas de problème, puisque la contradiction ne provient que d'un petit nombre d'étudiants insatisfaits. Le cas 'c' est le cas idéal puisque les dimensions suscitent de l'insatisfaction, tandis qu'à l'intérieur des classes les étudiants s'entendent sur le sens de leur insatisfaction. Les dimensions qui posent problème sont celles de la catégorie 'd'. Ces dimensions doivent être, dans la mesure du possible, modifiées ou éliminées.

4. Analyse des abstentions.

Toutes les dimensions doivent être pertinentes.

Les dimensions sont jugées statistiquement pertinentes lorsque le taux d'abstentions (non-réponse) à l'échelle A ou B ou aux deux échelles simultanément n'est pas trop élevé. L'attribution des quintiles facilite l'interprétation des abstentions.

D'autre part, des pourcentages moyens ou élevés d'abstentions à certaines dimensions peuvent être dûs au fait que ces dimensions ne sont pas pertinentes pour l'évaluation de certaines matières. Une étude des pourcentages d'abstentions par matière permettra de le découvrir.

5. Conclusion.

Il est possible qu'à l'usage certaines étapes de cette procédure soient modifiées ou éliminées, ou que de nouvelles étapes s'ajoutent.

II- Description des techniques statistiques

A- Utilisation des points de l'échelle.

1. Pour les réponses A, calculer le tableau 1.

a) N_i = nombre de candidats qui ont répondu

$$N_i = \sum_{j=1}^{5} n_{ij}$$

b) n_{ij} = nombre de candidats ayant répondu j à la dimension i, pour $j \neq 6$.

c) P_{ij} = % des candidats ayant répondu j à la dimension i, pour $j \neq 6$.

$$P_{ij} = \frac{n_{ij}}{N_i}$$

d) n_{i6} = nombre d'abstentions sur A

e) p_{i6} = % d'abstentions

$$p_{i6} = \frac{n_{i6}}{N_i + n_{i6}}$$

f) M_i = moyenne à la dimension i

$$M_i = \frac{\sum_{j=1}^{5} j.n_{ij}}{N_i}$$

g) Md_i = médiane à la dimension i

Md_i = point de l'échelle où se trouvent 50% des répondants (% cumulés) à la dimension i

h) $Mode_i$ = mode à la dimension i

$Mode_i$ = point de l'échelle où il y a le plus grand nombre de répondants.

i) σ_i = écart-type de la distribution des A à la dimension i

$$\sigma_i = \sqrt{\frac{\sum_{j=1}^{5} j^2.n_{ij}}{N_i} - M_i^2}$$

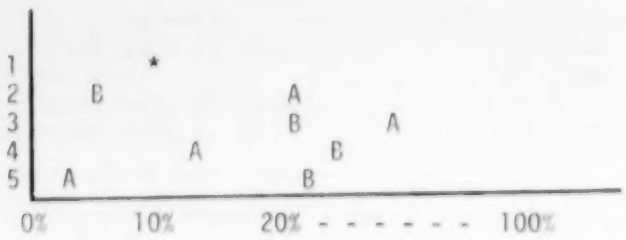
Tableau 1

Dim.	N_i	1	2	3	4	5	6	M_i	Md_i	$Mode_i$	σ_i
1	N_1	n_{11}	n_{12}	n_{13}	n_{14}	n_{15}	n_{16}	M_1	Md_1	$Mode_1$	σ_1
		$\%_{11}$	$\%_{12}$	$\%_{13}$	$\%_{14}$	$\%_{15}$	$\%_{16}$				
2	N_2	n_{21}	n_{22}	n_{23}	n_{24}	n_{25}	n_{26}	M_2	Md_2	$Mode_2$	σ_2
		$\%_{21}$	$\%_{22}$	$\%_{23}$	$\%_{24}$	$\%_{25}$	$\%_{26}$				
3	N_3	n_{31}	n_{32}	n_{33}	n_{34}	n_{35}	n_{36}	M_3	Md_3	$Mode_3$	σ_3
		$\%_{31}$	$\%_{32}$	$\%_{33}$	$\%_{34}$	$\%_{35}$	$\%_{36}$				
.											
.											
.											
.											
61	N_{61}	$n_{61,1}$	$n_{61,2}$	$n_{61,3}$	$n_{61,4}$	$n_{61,5}$	$n_{61,6}$	M_{61}	Md_{61}	$Mode_{61}$	σ_{61}

2. Pour les réponses B, faire le même tableau que pour les réponses A.

3. Pour les réponses A et B, faire pour chaque i un graphique superposé des P_{jA} et P_{jB}.

Exemple:



B- Valeur des dimensions

1. Symbolique.

k = une des NC classes sur le fichier.

i = une des 61 dimensions.

j = un des étudiants d'une classe k (NS étudiants par classe).

2. Terminologie.

MA_{ki} = moyenne des réponses A d'une classe k à la dimension i.

$$MA_{ki} = \frac{\sum_{j=1}^{NS} A_{ijk}}{NS}$$

SA_{ki} = écart-type des réponses A d'une classe k à la dimension i.

MMA_i = moyenne des MA_{ki} = $\frac{\sum_{k=1}^{NC} MA_{ik}}{NC}$

SMA_i = écart-type des MA_{ki}

MSA_i = moyenne des SA_{ki} $\frac{\sum_{k=1}^{NC} SA_{ik}}{NC}$

SSA_i = écart-type des SA_{ki}

$Q(X_t)$ = soit une série de valeurs X_t $(t = 1,61)$; on accorde à chaque X_t un Q déterminé en fonction de sa place dans la distribution.

Q		
1	les 10% X_t inférieurs	(6 dimensions)
2	les 20% supérieurs au Q1	(12 dimensions)
3	les 40% médians	(25 dimensions)
4	les 20% supérieurs au Q3	(12 dimensions)
5	les 10% supérieurs au Q4	(6 dimensions)

MC_i = soit la dimension i où il y a insatisfaction; pe et pm où pe = % (A > B) et pm = % (A < B), C_{ki} = le plus petit de pe ou pm. MC_i = moyenne des C_{ki}.

$$MC_i = \frac{\sum_{k=1}^{NC} C_{ki}}{NC}$$

$MMAB_i$ = moyenne des MAB_{ki} = $\frac{\sum_{k=1}^{NC} MAB_{ki}}{NC}$

$SMAB_i$ = écart-type des MAB_{ki}

$MMAL_i$ = moyenne des MAL_{ki} = $\frac{\sum_{k=1}^{NC} MAL_{ki}}{NC}$

$SMAL_i$ = écart-type des MAL_{ki}

3. Calculs.

a) Pour les réponses A, calculer ce qui suit:

1) pour un i donné, calculer ce qui suit

Classe	Moy.	
1	MA_{1i}	SA_{1i}
2	MA_{2i}	SA_{2i}
3	MA_{3i}	SA_{3i}
.	.	.
.	.	.
.	.	.
NC	MA_{NCi}	SA_{NCi}
	MMA_i	MSA_i
	SMA_i	SSA_i

$MA_{ki} = \frac{\sum_{j=1}^{NS} A_{kij}}{NS}$

SA_{ki} = écart-type

2) pour chaque MMA_i, SMA_i, MSA_i et SSA_i, calculer les Q_{Xt} correspondants.

3) imprimer a) MMA_i, SMA_i, MSA_i, SSA_i
b) $Q(MMA_i)$, $Q(SMA_i)$, $Q(MSA_i)$, $Q(SSA_i)$

4) faire le graphique de la distribution des MA_{ki} et des SA_{ki}.

Tableau 2

Dimension	MMA	SMA	MSA	SSA
1	MMA_1	SMA_1	MSA_1	SSA_1
	$Q(MMA_1)$	$Q(SMA_1)$	$Q(MSA_1)$	$Q(SSA_1)$
2	MMA_2	SMA_2	MSA_2	SSA_2
	$Q(MMA_2)$	$Q(SMA_2)$	$Q(MSA_2)$	$Q(SSA_2)$
3	MMA_3	SMA_3	MSA_3	SSA_3
	$Q(MMA_3)$	$Q(SMA_3)$	$Q(MSA_3)$	$Q(SSA_3)$
.				
.				
.				
.				
61	MMA_{61}	SMA_{61}	MSA_{61}	SSA_{61}
	$Q(MMA_{61})$	$Q(SMA_{61})$	$Q(MSA_{61})$	$Q(SSA_{61})$

b) Faire le même tableau pour les réponses B.

c) Pour le PCD, calculer ce qui suit:

1) Pour chaque classe, calculer, pour chaque dimension, le % d'étudiants insatisfaits et le pourcentage de contradicteurs.

classes		Dimensions 1	2	3	....	61
1	insat.	PIN_{11}	PIN_{12}	PIN_{13}		$PIN_{1,61}$
	cont.	C_{11}	C_{12}	C_{13}		$C_{1,61}$
2	insat.	PIN_{21}	PIN_{22}	PIN_{23}		$PIN_{2,61}$
	cont.	C_{21}	C_{22}	C_{23}		$C_{2,61}$
.						
.						
.						
N						

2) Pour chaque dimension, calculer pour chaque matière le PNA moyen, le PNB moyen et le PNR moyen. Calculer, pour chaque matière, l'écart-type des PNA_{ki}, des PNB_{ki} et des PNR_{ki}.

Imprimer le tableau suivant pour chaque dimension:

Dimension 1

Matières	MPNA	MPNB	MPNR	N classes
code secteur/ matière	% moyen	% moyen	% moyen	nombre de classes
'				
'				

d) Pourcentage d'étudiants insatisfaits.

1) Pour chaque classe, calculer pour chaque dimension le pourcentage d'étudiants insatisfaits (PIN_{ki}).

2) Pour chaque dimension, calculer la moyenne et l'écart-type des PIN_{ki}. Calculer $Q(PIN_i)$. Imprimer.

e) Pour les cotes MAB et MAL.

1) Calculer pour chaque dimension le tableau suivant:

classes	MAB	MAL
1	MAB_{1i}	MAL_{1i}
2	'	'
3	'	'
'	'	'
'	'	'
N	'	'
	$MMAB_i$ $SMAB_i$	$MMAL_i$ $SMAL_i$

2) Calculer les $Q(MMAB_i)$, $Q(SMAB_i)$, $Q(MMAL_i)$, $Q(SMAL_i)$.

3) Imprimer ces valeurs selon le tableau 3.

4) Faire le graphique des distributions des MAB_{ki} et MAL_{ki}.

Tableau 3

Dimension	MMAB	Q(MMAB)	SMAB	Q(SMAB)	MMAL	Q(MMAL)	SMAL	Q(SMAL)
1								
2								
3								
4								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
.								
61								

ANNEXE B

Description détaillée des projets

R-5: évaluation des techniques de mesure.

R-6: exploration de nouveaux construits.

R-7: inventaire de techniques récentes d'analyse psychométrique.

Un des objectifs du CRASE se définit comme étant "la construction d'instruments de mesure des diverses composantes de la situation éducative" (cf. chap. II, p. 5). Un deuxième objectif touche la diffusion, auprès des "artisans" de l'éducation, des recherches effectuées sur les données recueillies à l'aide de ces instruments. Ces deux objectifs exigent, entre autres choses, de bien connaître les types d'instruments de mesure, leurs avantages et leurs limites, de même que les modèles d'analyse des données recueillies à l'aide de ces instruments.

En effet, lorsqu'un groupe veut construire un instrument de mesure d'une composante de la situation éducative, il est avantageux d'avoir un éventail de choix d'instruments qui permette de maximiser les liens entre l'instrument à construire et la composante à mesurer. Il est aussi avantageux, lorsque ce même groupe est parvenu au stade de l'analyse des données, de pouvoir choisir parmi une série de modèles analytiques celui qui permettra la meilleure analyse des données recueillies.

C'est justement l'objectif des projets R-5, R-6 et R-7 d'élargir l'éventail des instruments et des modèles d'analyse actuellement utilisés au CRASE. L'actualité de tels projets cadre bien avec les objectifs d'élargissement touchant la mesure des diverses composantes de la situation éducative.

Projet R-5: évaluation des techniques de mesure.

Le test PERPE Général est actuellement basé sur un type de mesure, identifié comme une "rating scale", avec un type d'échelle classificatoire à cinq points. Ce type d'échelle et ce type de mesure possèdent un certain nombre de qualités et de faiblesses qui n'ont pas encore été précisées dans le cadre de l'utilisation du PERPE Général. De plus, il est important de s'attarder sur la spécificité de ce type de mesure lorsqu'on le compare à d'autres types de mesure; une telle approche pourra en effet apporter des informations précieuses sur les dimensions mesurées à l'aide de cet instrument et ouvrir des perspectives nouvelles sur des façons de mesurer certains attributs étroitement liés aux données recueillies à l'aide du test PERPE. Notons surtout le problème de la signification différente que certains "artisans" de l'éducation peuvent attribuer à certaines notions comme la "disponibilité", la "justice"... etc. Ce problème pourrait être approché à l'aide des différentiateurs sémantiques, dont le rôle est justement la mesure de la signification psychologique de différents concepts. Notons aussi le problème de l'importance que chaque étudiant ou professeur accorde à chacune des sections ou dimensions; ce problème pourrait possiblement être résolu à l'aide d'une technique comme le "Q-Sort", qui regroupe des procédures psychométriques et statistiques ayant pour fonction d'ordonner pour un groupe d'individus l'importance relative d'une série de réalités.

On pourrait poursuivre encore longtemps l'énumération de problèmes dont la solution nous permettrait d'asseoir les fondements théoriques de la mesure actuellement utilisée et de répondre à des questions importantes étroitement reliées à l'utilisation du test PERPE Général.

Projet R-6: exploration de nouveaux construits.

Le test PERPE Général est basé essentiellement sur la notion d'insatisfaction. Cette insatisfaction est induite de l'écart existant entre des mesures de réalité et des mesures d'attentes. Cette double mesure, des attentes et de la réalité, sert à élaborer un construit d'insatisfaction. Qu'adviendrait-il si, pour chaque dimension, on demandait aux étudiants de répondre directement sur une échelle d'insatisfaction?

Cet exemple vient simplement montrer que plusieurs approches sont possibles pour mesurer une insatisfaction. On pourrait demander aux étudiants de comparer, sur une dimension, les différents professeurs qui leur enseignent; on pourrait se limiter à des mesures de la réalité et à partir de critères extérieurs (objectifs pédagogiques, succès de l'étudiant..., etc.), déterminer des zones d'insatisfaction; on pourrait aussi tenter de mesurer des niveaux de satisfaction.

Tous ces exemples démontrent l'importance d'approfondir la signification du construit "insatisfaction" actuellement utilisé, de façon à bien comprendre ses composantes et, si nécessaire, à les approfondir par l'utilisation de construits parallèles et complémentaires.

Projet R-7: inventaire de techniques récente d'analyse psychométrique.

La majorité des projets du CRASE impliquent, dans leur résolution, une démarche méthodologique plus ou moins complexe; on n'a qu'à se pencher sur l'approche méthodologique du programme d'analyse sociologique pour s'en convaincre. De plus, les caractéristiques spécifiques du test PERPE Général nous oblige à nous éloigner des techniques d'analyse traditionnelles.

Jusqu'à maintenant, les analyses effectuées et les méthodologies suivies étaient examinées chaque fois à la lumière de problèmes particuliers. Devant l'arrivée des nouveaux projets et l'extension que prend le projet PERPE-Secondaire, il devient nécessaire d'approfondir certains types d'analyses et certaines approches méthodologiques.

En particulier, l'approfondissement des projets R-1 et R-2 rend nécessaire l'identification de nouvelles techniques reliées à la vérification de la validité de contenu des instruments de mesure et de la fidélité des étudiants comme observateurs de la situation d'enseignement. Le lancement des projets sur les besoins de perfectionnement des enseignants (R-10) et sur l'analyse motivationnelle (R-9) exige une compréhension sûre des différentes méthodes d'analyse causale, des différents schémas d'expérimentation sur des observations du milieu, des approches méthodologiques de la notion de changement.

L'inventaire régulier des méthodologies permettra, lorsque des besoins se présenteront, de maximiser la solution de chacun des problèmes étudiés, tant au point de vue de leur méthodologie que de l'analyse de leurs résultats.

- -

ANNEXE C

Description détaillée du projet:

R-8: construction de PERPE-disciplines.

Projet R-8: construction de PERPE-disciplines

A. Objectifs.

Tel qu'il a été conçu, le test PERPE Général tend à rejoindre des caractéristiques communes à tout enseignement, indépendamment du contenu véhiculé (ou de la discipline enseignée) et, dans une large mesure, de la technique pédagogique utilisée.

Si, dans une première étape, nous avons cherché à atteindre, à l'aide d'un même instrument, le plus grand nombre possible de professeurs, nous devons maintenant songer à une orientation différente basée sur la pluralité des situations rencontrées par les professeurs.

La nécessité de mesurer des aspects plus spécifiques à tel ou tel type d'enseignement s'appuie sur des demandes de plus en plus nombreuses formulées par des professeurs particuliers ou des départements. L'impact du PERPE-PHILO lors d'une première expérimentation en 1969 nous a confirmé l'existence d'un besoin pressant d'évaluation quant aux contenus véhiculés dans des cours particuliers.

Dans le cadre de ce projet, nous viserons à construire des instruments spécifiques pour l'évaluation de l'enseignement dans diverses disciplines. Le choix des disciplines tiendra compte des besoins exprimés par le milieu.

Il serait intéressant de travailler aussi à la construction d'instruments spécifiques pour l'évaluation de techniques pédagogiques particulières. Cependant, cela nécessiterait une étude préalable assez poussée pour identifier un certain nombre de fonctionnements pédagogiques. Il est donc plus économique de commencer par la construction d'instruments pour l'évaluation de disciplines particulières, puisque nous avons déjà des demandes précises en ce sens. Le projet de construction d'instruments pour l'évaluation de techniques pédagogiques particulières suivra l'étude prévue sur ces fonctionnements pédagogiques.

B. Description.

1ère étape: Détermination des zones de problèmes auxquelles correspondent les premiers instruments à construire.

a) Cette première étape nécessitera une enquête auprès des populations enseignante et étudiante en vue de connaître les besoins les plus pressants et les mieux formulés.

b) Nous partirons également de préoccupations issues des résultats du programme d'analyse sociologique (cf. projet R-15).

2ème étape: Définition des "construits" (ou des différentes mesures) qui seront inclus dans les nouveaux instruments.

Ce travail s'appuiera à la fois sur les informations recueillies dans la première etape et sur les résultats du programme d'analyse psychométrique du test PERPE Général (projet R-3).

3ème étape: Construction proprement dite des instruments.

a) Cueillette de contenus et définition opérationnelle des item.

b) Organisation formelle des item.

4ème étape: Expérimentation des instruments auprès d'échantillons de la population.

5ème étape: Analyses psychométriques sur les données de cette expérimentation.

C. Durée.

La durée de ce projet est indéterminée, étant donné le grand nombre d'instruments qu'il serait possible de construire. Cependant, en se plaçant dans le contexte du Plan triennal, le travail pourrait se répartir comme suit pour les deux années qui restent: construction de deux instruments au cours de la première année et construction de deux ou trois instruments l'année suivante, selon le nombre de personnes pouvant travailler sur ce projet.

- -

ANNEXE D

Description détaillée des projets:

R-9: modèle d'analyse de la situation éducative.

R-17: valeurs d'enseignement des professeurs.

R-18: satisfaction au travail des professeurs.

INTRODUCTION

Cet ensemble de projets, intitulé "Programme d'analyse motivationnelle", a pour objectifs:

1. de construire des instruments mesurant les valeurs d'enseignement des étudiants et des professeurs, la satisfaction au travail des étudiants et des professeurs, enfin, le fonctionnement pédagogique des étudiants et des professeurs;

2. de mesurer ces différentes variables grâce à ces instruments scientifiques;

3. d'analyser les liens qui existent entre ces différentes composantes grâce à un cheminement causal fondé sur un modèle théorique.

La première partie de ce texte introduit le projet, le situe dans le contexte actuel de l'éducation au Québec, présente les diverses composantes du projet et les liens qui peuvent exister entre elles. Elle se termine par une description rapide des principales étapes de réalisation avec leur échéancier approximatif.

Les trois parties qui suivent décrivent les objectifs, le contenu et la méthodologie des trois projets qui seront abordés dès 1972-73: le modèle théorique (projet R-9), les valeurs d'enseignement des professeurs (projet R-17) et la satisfaction au travail des professeurs (projet R-18).

La cinquième et dernière partie présente succinctement les projets qui ne seront abordés qu'à partir de 1973-74, soit les valeurs d'enseignement des étudiants, la satisfaction au travail des étudiants et le fonctionnement pédagogique des professeurs et des étudiants.

I- Vue d'ensemble du Programme d'analyse motivationnelle.

A. Description générale.

1. De l'étude des déterminants externes à l'analyse des motivations.

Le programme d'analyse sociologique (cf. projet R-15), dont la réalisation est en cours, a pour but de montrer l'importance relative d'une série de variables externes considérées comme explicatives des variations dans les perceptions, les attentes et l'insatisfaction étudiante à l'égard des comportements pédagogiques des professeurs. Ce programme permettra de voir si, par exemple, les étudiants de statuts socio-économiques différents ou de concentrations différentes ont des perceptions et des attentes également différentes à l'égard de la relation d'enseignement. Il nous indiquera aussi dans quelle mesure telle caractéristique personnelle ou professionnelle du professeur (sexe, ethnie, formation académique et pédagogique, etc.) peut influencer les perceptions qu'ont les étudiants de son enseignement.

Ces variables, dont le contrôle revêt une grande importance, sont dites "externes" en ce sens qu'elles ne sont pas inhérentes à l'activité éducative elle-même, tout en ayant possiblement une influence déterminante sur cette activité. Plus précisément, le programme d'analyse sociologique nous permettra de dire avec exactitude que telle variable, par exemple la formation pédagogique du professeur, est déterminante sur les perceptions étudiantes, mais il nous laissera avec des hypothèses quant à la signification de cette relation, ou, si l'on prend notre exemple, quant au "pourquoi" de l'influence de la formation pédagogique.

Pour répondre à ce type de questions, la recherche doit introduire d'autres variables qui concernent les mécanismes internes à partir desquels les sujets orientent leur action. Partant des comportements pédagogiques des professeurs et des perceptions qu'en ont les étudiants, nous sommes donc conduits à l'analyse des attitudes et des valeurs sous-jacentes à la définition et à la traduction concrète que chacun donne de son rôle d'enseignant ou d'étudiant. L'introduction de ces variables internes dans la démarche explicative des comportements pédagogiques part d'une hypothèse qui situe l'univers des valeurs au point charnière entre, d'une part, des caractéristiques comme l'âge, le sexe, la formation professionnelle (pour le professeur), l'orientation professionnelle (pour l'étudiant) et, d'autre part, les comportements posés par les sujets dans la situation d'enseignement. Cette introduction des valeurs dans la démarche constitue un complément et un approfondissement en mettant l'accent non plus sur l'étude de déterminants externes mais sur l'analyse des motivations internes aux agents impliqués directement dans la relation d'enseignement.

2. Une problématique centrée sur l'étude des valeurs d'enseignement.

C'est un lieu commun de dire que le système d'éducation est un lieu privilégié de transmission des valeurs d'une société. Que ce soit à l'aide d'un concept déjà ancien comme celui de "socialisation" ou à l'aide d'un concept plus récent comme celui de "reproduction", de nombreuses recherches ont montré comment l'école exerce cette fonction de transmission des valeurs.

Si de nombreuses études se sont centrées sur l'école comme véhicule des valeurs prédominantes de la société, il existe beaucoup moins d'analyses montrant comment sont vécues ces valeurs dans la situation d'enseignement et, plus précisément, comment sont vécues par les professeurs et par les étudiants les valeurs attachées à leur activité respective. C'est une analyse de ce type que nous voulons réaliser.

a) Notions de valeur et d'attitude.

La notion de valeur fait référence à une réalité collective, à quelque chose qui déborde l'individualité des personnes. Dans la terminologie des sciences humaines, on utilise cette notion lorsqu'on veut parler des principes sur lesquels s'appuie une collectivité pour donner une signification à son existence. Les valeurs sont, en d'autres mots, des représentations collectives qui déterminent l'orientation que prend une société globale ou un groupement, à un moment donné de son existence.

Les valeurs d'une collectivité peuvent s'exprimer à différents niveaux. Elles se présentent de la manière la plus directe dans des représentations symboliques ou dans une formulation abstraite qui vient cristalliser un ensemble de principes auxquels s'adhèrent les membres d'une collectivité. Dans une société comme la nôtre, où la diversité des conditions sociales se double d'un éclatement des anciennes valeurs unitaires, on assiste à une fluctuation des valeurs et à une multiplication des niveaux où se présentent les valeurs. Dans ce nouveau contexte, les valeurs réellement vécues apparaissent moins dans une formulation symbolique qu'à travers les attitudes et les comportements que posent les individus dans une situation concrète[1].

La recherche que nous voulons entreprendre procède d'une approche indirecte des valeurs, c'est-à-dire d'une démarche centrée sur la concrétisation des valeurs dans les attitudes des individus.

---

[1] Sur les rapports entre les "valeurs" et la réalité empirique dans les société archaïques et les sociétés techniques, voir: DUMONT, Fernand. Le Lieu de l'homme. Montréal, HMH, 1968, pp. 127-136.

Nous entendons par attitude[1] une disposition à l'action qui sous-tend les comportements d'un individu. Par rapport aux comportements, qui sont sujets à une grande fluctuation selon les situations rencontrées, l'attitude revêt un caractère de plus grande stabilité; l'attitude, ou plus précisément le "pattern" des attitudes d'un individu, nous fait accéder à la structure de la personnalité dans son interaction avec le monde extérieur.

L'intégration des notions de valeur, d'attitudes et de comportement suit donc un axe allant de l'abstrait au concret, du collectif à l'individuel, du plus profond au plus apparent.

b) Les valeurs dans la situation d'enseignement.

L'étude des valeurs (telles qu'elles apparaissent dans les attitudes des sujets) vécues par les agents immédiats de la situation d'enseignement, soit les professeurs et les étudiants, nous amène à intégrer dans notre démarche analytique plusieurs éléments.

Nous partons de l'hypothèse qu'il existe des valeurs divergentes, tant à l'intérieur du groupement des professeurs qu'à l'intérieur du groupement des étudiants et qu'entre ces deux groupes. Cette divergence se traduit dans des attitudes et des comportements différents à l'intérieur de la relation d'enseignement.

Nous nous proposons, d'une part d'expliquer l'origine des valeurs différentes par le jeu de variables "externes" et, d'autre part, de montrer comment un type de valeurs donné se concrétise dans des comportements pédagogiques particuliers.

La perspective selon laquelle nous voulons étudier les valeurs est dynamique, c'est-à-dire que nous étudierons les valeurs des sujets dans leur interaction avec le contexte immédiat où se trouvent ces sujets. Pour le professeur, ce contexte comprend des collègues et des étudiants avec lesquels il travaille, l'organisation que constitue l'institution d'enseignement, les exigences d'un programme de cours, les politiques pédagogiques des planificateurs, etc... Nous chercherons à déterminer dans quelle mesure l'expérience d'un même contexte contribue à façonner l'univers des valeurs des sujets et, complémentairement, dans quelle mesure l'existence de valeurs différentes se traduit dans des modes de réaction différents face à une même situation.

Nous intègrerons enfin dans notre plan d'analyse l'étude de la satisfaction au travail des enseignants. Dans la problématique que nous venons de définir, la satisfaction (ou l'insatisfaction) est

---

[1] Pour une définition de la notion d'attitude, voir: STOEZEL, Jean et LAZARSFELD, Paul. Définition d'intention et espace d'attributs. in: BOUDON, Raymond et LAZARSFELD, Paul. Le Vocabulaire des Sciences Sociales. Paris, Mouton et Cie, 1965, pp. 190-191.

conçue comme une résultante de l'interaction entre les valeurs du sujet concernant son activité et les conditions plus ou moins favorables dans lesquelles il exerce cette activité. Dans cette perspective, la satisfaction pourra résulter, soit d'un contexte favorisant la réalisation des valeurs initiales du sujet, soit de l'ajustement des valeurs au contexte de travail.

3. Modèle intégrateur des divers éléments de la problématique.

a) Eléments de la problématique.

1) Caractéristiques sociales des sujets.

2) Caractéristiques professionnelles des sujets.

3) Expérience de la situation d'enseignement.

4) Valeurs des sujets.

5) Environnement dans lequel se trouvent les sujets.

(Pour le professeur, ce sera: - les collègues,
- les étudiants,
- la structure scolaire
- les caractéristiques de l'institution.)

6) Fonctionnement pédagogique.

7) Satisfaction au travail.

b) Interaction entre ces divers éléments.

Dans la section 2, nous avons déjà donné un aperçu de ces éléments en interaction. Nous allons maintenant le faire de façon plus systématique en présentant cette interaction sous forme de cheminement causal. Notons que le cheminement tel que présenté est une première tentative de systématisation. On doit donc le prendre comme une illustration plutôt que comme un modèle définitif.

Le cheminement que nous traçons à la figure 1 vaut tout autant pour les étudiants que pour les professeurs. Tout ce qui change, c'est le contenu de chacun des éléments du schéma, les relations entre les éléments restant les mêmes. Nous présenterons donc uniquement le cheminement qui concerne les professeurs.

Le professeur X exerce son rôle d'enseignant dans le collège Y au moment T. Ce professeur possède un univers de valeurs plus ou moins cohérent et plus ou moins intégré, à partir duquel il se situe par rapport au milieu ambiant et, tout particulièrement, en ce qui a trait à son rôle de professeur.

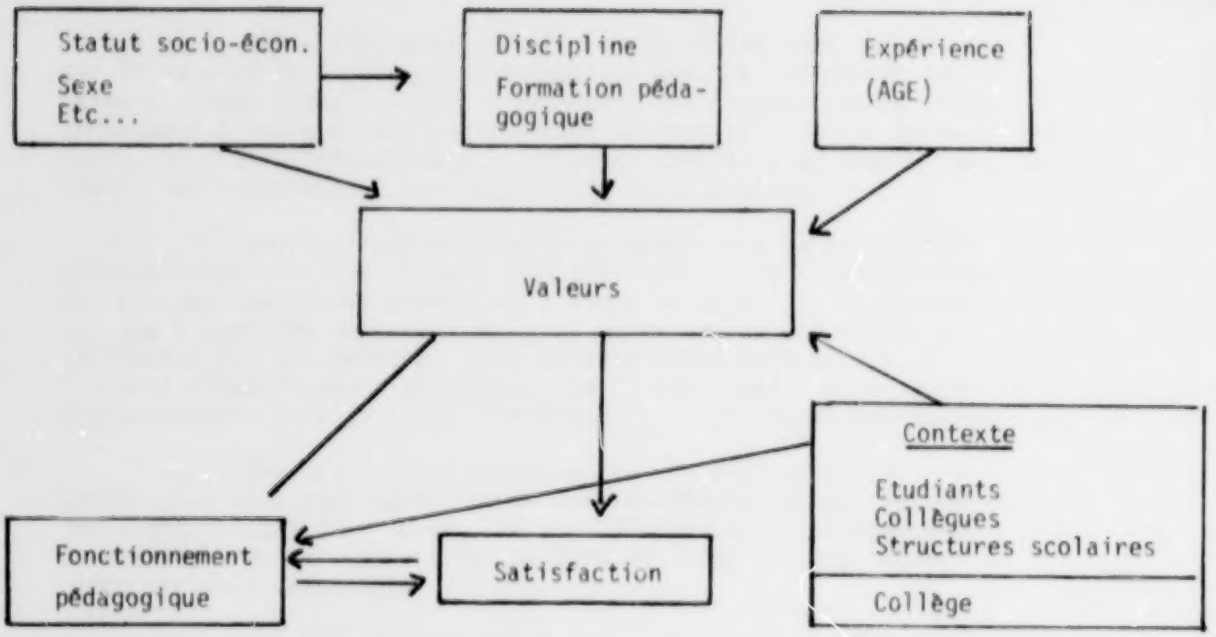


Figure 1: Cheminement causal pour les professeurs

Partant de la structure des valeurs de ce professeur au moment T, on peut revenir à l'histoire personnelle du sujet pour en expliquer l'origine. Dans le schéma causal que nous avons tracé (cf. figure 1), deux variables (choisies à titre exemplaire) sont considérées comme premières dans la formation des valeurs d'un individu: l'origine socio-économique et le sexe. Il n'est pas besoin de justifier l'inclusion de ces deux variables dans notre schéma; nous nous appuyons sur un ensemble de recherches existantes sur les valeurs attachées au sexe et au statut socio-économique. La position de ces variables dans le schéma repose, non pas sur une hypothèse concernant leur importance comparative dans la détermination des valeurs, mais plutôt sur leur antériorité par rapport aux autres éléments du schéma.

Nous mettrons ensuite en relation les valeurs avec des caractéristiques professionnelles du professeur. Nous avons retenu pour les fins du présent exemple deux variables: la discipline enseignée et la formation pédagogique.

Selon le schéma causal, ces variables sont influencées par le sexe et le statut socio-économique avant d'influencer les valeurs. Nous formulons donc l'hypothèse que l'appartenance d'un professeur à telle discipline engendre un type particulier de valeurs, mais nous présupposons l'influence préalable du sexe et du statut socio-économique sur le choix de la discipline.

Nous introduisons enfin un autre type de variables pouvant influencer les valeurs d'un individu: c'est l'expérience de la situation d'enseignement qu'a vécue le sujet. L'hypothèse est que l'histoire professionnelle du sujet exerce une action déterminante sur ses valeurs: nous pensons d'une part au nombre d'années d'enseignement et, d'autre part, aux types d'expériences d'enseignement qu'a pu vivre l'individu (v.g. collèges classiques).

Les trois types de variables que nous venons de présenter sont donc considérées comme des antécédents et des déterminants des valeurs d'un sujet. Ce sont des variables indépendantes ou explicatives par rapport aux valeurs qui sont ici considérées comme variable dépendante.

Les valeurs peuvent, à leur tour, être considérées comme variables indépendantes par rapport aux fonctionnements pédagogiques et par rapport à la satisfaction au travail du professeur. C'est ce que nous indiquons dans le schéma par la direction des flèches partant des valeurs.

Nous devons cependant introduire maintenant la variable contexte qui vient préciser la nature du lien que nous voulons vérifier entre les valeurs d'une part, le fonctionnement pédagogique et la satisfaction au travail d'autre part.

Reprenons la description du cheminement suivi par le professeur X. Avec son univers de valeurs issu de son histoire personnelle et professionnelle, le professeur définit son rôle dans un contexte d'enseignement précis. Le professeur ne peut donc définir sa tâche uniquement en fonction de ses valeurs personnelles. Sa tâche est en bonne partie fixée par des exigences de toutes sortes sur lesquelles l'individu a peu de contrôle. Dans le schéma, la flèche partant du contexte vers le fonctionnement pédagogique indique cette influence directe.

Si le professeur, individuellement, a peu de contrôle sur les éléments contextuels, ceux-ci peuvent cependant contribuer à une transformation des valeurs de l'individu. Le schéma présente donc l'influence du contexte sur les valeurs comme antérieure à l'influence des valeurs sur le fonctionnement pédagogique.

La satisfaction au travail du professeur apparaît alors comme une résultante de l'interaction entre ses valeurs et le contexte. Dans cette perspective, le professeur sera insatisfait dans la mesure où il y aura contradiction entre les impératifs de la situation et ses valeurs personnelles. Par rapport au fonctionnement pédagogique, la satisfaction au travail pourra, selon le cas, être déterminante ou déterminée; elle sera déterminée, par exemple, dans le cas où le fonctionnement pédagogique imposé par le contexte fera vivre au professeur un conflit de valeurs.

B. Découpage des projets et échéancier approximatif.

Le programme d'analyse motivationnelle se présente comme un tout. L'aperçu général que nous venons d'en donner montre bien notre intention d'inclure dans une même démarche analytique des études touchant autant les professeurs que les étudiants et portant sur les valeurs d'enseignement, la satisfaction au travail et le fonctionnement pédagogique.

L'importance et la complexité de ce programme impliquent cependant un découpage de la démarche en étapes successives. Il apparaît en effet difficile de mener de front l'ensemble des projets prévus.

Aussi avons-nous opéré une sélection de projets qui commenceront dès juillet 1972. L'amorce des autres projets s'échelonnera de 1973-74 à 1975-76.

Au cours de l'année 1972-73, nous nous proposons:

1. de formaliser le modèle théorique qui opère l'intégration des différents éléments compris dans chacun des projets du Programme d'analyse motivationnelle (projet R-9);

2. de procéder à la construction des instruments portant sur les valeurs et sur la satisfaction au travail des enseignants (projets R-17 et R-18).

Au cours de l'année 1973-74, nous prévoyons:

1. administrer les instruments mesurant les valeurs d'enseignement et la satisfaction au travail des professeurs et effectuer l'analyse des résultats obtenus. Les trois personnes affectées en 1972-73 aux projets R-9, R-17 et R-18 travailleront à réaliser ces tâches;

2. effectuer la construction de l'instrument portant sur les valeurs d'enseignement des étudiants. Une personne à temps plein sera nécessaire pour amorcer ce projet;

3. effectuer la construction de l'instrument portant sur la satisfaction au travail des étudiants. Une personne à temps plein assumera la responsabilité de ce projet.

Les deux personnes additionnelles exigées pourraient être récupérées du Programme d'analyse sociologique (projet R-16) qui sera alors terminé. En tout cinq personnes travailleront cette année-là sur le Programme d'analyse motivationnelle.

Au cours de l'année 1974-75, nous prévoyons:

1. effectuer la construction des instruments portant sur le fonctionnement pédagogique des étudiants et sur le fonctionnement pédagogique des professeurs. Si ces projets ne prennent pas une ampleur plus grande que celle qu'ils ont actuellement, l'équivalent du temps d'une personne et demie pourrait suffire à réaliser ces deux projets;

2. effectuer l'analyse des résultats portant sur la satisfaction au travail des étudiants et sur les valeurs d'enseignement des étudiants. Deux personnes et demie seront nécessaires pour accomplir cette tâche;

3. poursuivre diverses activités de diffusion associées aux quatre premiers projets du Programme d'analyse motivationnelle. Une personne à temps plein sera nécessaire pour réaliser ces activités.

Le Programme d'analyse motivationnelle occupera de nouveau cinq personnes en 1974-75.

De 1975 à 1977, la tâche prévue consistera à effectuer l'administration simultanée de tous les instruments, à effectuer l'analyse d'ensemble des résultats visant à vérifier le modèle théorique préalablement élaboré, à effectuer l'analyse des instruments sur le fonctionnement pédagogique et à diffuser l'ensemble des résultats. Cinq personnes seront encore nécessaires pour accomplir ces tâches durant les deux dernières années du projet.

L'ensemble du projet durera donc 5 ans. Voici, telle que prévue actuellement, la répartition du temps et le nombre de personnes nécessaires à cette tâche durant les cinq années:

1972-73:	2 3/5	personnes
1973-74:	5	personnes
1974-75:	5	personnes
1975-76:	5	personnes
1976-77:	5	personnes

Dès 1973-74, des résultats pourront être publiés sur chacune des recherches. La publication intégrée des résultats ne pourra cependant être effectuée qu'au terme de l'analyse, soit en 1977.

Compte tenu que nous ne désirions pas faire grossir cette équipe trop rapidement, nous avons prévu un cheminement qui durerait 5 ans. Il se peut cependant qu'en cours de route nous réévaluerions cette optique en ajoutant du personnel et en effectuant l'analyse sur une période de temps plus restreinte.

II- Formalisation du modèle intégrateur (projet R-9)

A. Objectif.

La construction d'un modèle cohérent mettant en relation les diverses composantes du programme d'analyse motivationnelle apparaît non seulement comme une étape finale de synthèse mais surtout comme une étape initiale précédant la cueillette des informations.

L'introduction d'un tel modèle dans notre démarche a pour objectif l'élaboration d'un cadre conceptuel unifié sur lequel reposeront chacune des études particulières que nous voulons entreprendre: étude des valeurs des enseignants, de la satisfaction au travail des enseignants, etc. Un modèle comme celui-ci orientera la définition opérationnelle des divers concepts utilisés dans les différents sous-projets et, par là-même, assurera la cohérence de l'analyse des données recueillies à partir des divers instruments.

B. Description.

1. Recherches bibliographiques et revue de la littérature en sciences humaines sur chacun des concepts-clés dont nous avons fait mention (valeur; attitude; motivation; opinion; satisfaction; etc.) et sur les liens établis entre ces différents concepts dans des démarches analytiques.

2. Revue de la littérature sur les motivations dans leur relation avec les comportements (tout particulièrement les études portant sur les professeurs et les étudiants).

3. Examen de la littérature récente sur les valeurs des enseignants et des étudiants québécois.

4. Construction proprement dite d'un modèle présentant les relations entre les différents éléments. (Voir l'exemple de modèle causal présenté dans la section I.)

C. Investissement.

Ce projet s'étalera de juillet 1972 à juin 1973, occupant l'équivalent de 3/5 du temps d'un chercheur.

III- Valeurs d'enseignement des professeurs (projet R-17).

A. Objectifs.

Le Rapport Parent proposait il y a quelques années une modification importante des objectifs du système d'éducation, en particulier au niveau de l'enseignement collégial. Alors que les anciens collèges classiques s'étaient en grande partie coupés de la réalité socio-économique en se centrant sur la transmission d'une "culture" extérieure aux individus (l'humanisme gréco-latin, l'honnête homme du XVIIè siècle, etc.), l'enseignement collégial devait, selon les recommandations du Rapport Parent, intégrer les exigences concrètes des sociétés techniques dans l'élaboration d'un "Nouvel Humanisme".

> "Cette recherche d'un humanisme élargi et diversifié en accord avec le monde contemporain doit inspirer programmes et éducateurs".[1]

Formulant cet objectif d'un "Nouvel humanisme", les rédacteurs du Rapport recommandaient des changements de structures mais faisaient également appel à une transformation des attitudes des enseignants. Après quelques années d'opération des CEGEP (dont l'implantation marquait l'avènement de nouvelles structures), il devient important d'examiner la manière selon laquelle cet objectif a pu se traduire dans les valeurs et les attitudes des enseignants à l'égard de leur rôle.

L'étude des valeurs d'enseignement des professeurs revêt donc une importance primordiale:

a) dans le cadre d'une planification du système d'enseignement (répartition des pouvoirs, objectifs visés par le cours collégial, régime pédagogique, etc.);

b) dans le cadre d'une planification du perfectionnement pédagogique (il est important par exemple de former des professeurs habilités à répondre aux besoins et aux valeurs des étudiants);

c) dans le cadre d'un cours précis, où il sera intéressant, entre autres, de voir l'influence que des valeurs discordantes entre professeurs et étudiants peuvent avoir sur la satisfaction de l'un et l'autre groupe.

---

[1] Rapport de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la Province de Québec. Gouvernement du Québec, Edition d'août 1965, Tome II, Page 11.

B. Description générale.

Ce projet consiste donc:

1. à préciser le champ mesuré (les valeurs d'enseignement) et à le situer parmi d'autres composantes du comportement qui se rapprochent du monde des valeurs: attitudes, opinions à l'égard de l'éducation, motivations au travail, etc...;

2. à effectuer une revue de littérature afin d'opérationnaliser le champ mesuré et le contenu spécifique de l'instrument;

3. à construire un instrument destiné à mesurer les valeurs d'enseignement des professeurs;

4. à mesurer les valeurs d'un échantillon représentatif de la population des enseignants du collégial;

5. à analyser les résultats de cette recherche, en contrôlant l'apport de diverses variables.

C. Méthodologie.

1. Revue de littérature.

Une première phase consistera à situer le champ mesuré grâce à une revue de littérature extensive.

2. Evaluation critique d'outils existants.

Nous évaluerons ensuite divers instruments déjà existants. Citons par exemple:

a) le Minnesota Teacher Attitude Inventory;

b) le G.N.C. (Gowin-Newsame-Chandler) Educational Views Inventory;

c) les instruments de mesure utilisés par le Dr Jacques Perron (département de Psychologie, Université de Montréal) pour mesurer les valeurs de travail et les valeurs de loisirs;

d) le "Study of Values" de Allport-Vernon;

e) etc.

3. Structuration de l'instrument.

Nous devrons alors déterminer si nous adopterons un instrument multifactoriel ou un simple instrument bipolaire. À cause de la situation vécue dans l'enseignement collégial et à cause de diverses théories portant sur les valeurs comme dimension sociologique du système d'enseignement (Parsons,Newcomb, etc.), nous favorisons à date un instrument multifactoriel. Les principaux regroupements logiques pourraient être les suivants:

a) valeurs extrinsèques à l'individu:

1) valeurs économiques (préparation au marché du travail etc.);

2) valeurs culturelles classiques;

b) valeurs expériencielles (centrées sur ce que vit l'individu);

c) valeurs "égoïstiques" (l'individu cherche d'abord son propre profit; à titre d'exemple, un professeur qui désire d'abord retirer de la gloire de son enseignement).

Le questionnaire destiné au professeur pourrait par exemple comporter les thèmes suivants:

a) dans quelle mesure un professeur doit-il forcer un étudiant à apprendre quelque chose?

b) dans quelle mesure un professeur doit-il tenir compte des intérêts de ses étudiants?

c) dans quelle mesure un cours doit-il être jugé utile par l'étudiant?

d) dans quelle mesure accepte-t-on la critique de l'autorité?

4. Construction de l'instrument.

La construction proprement dite de l'instrument se fera à l'aide d'informations théoriques sur la situation d'enseignement. La revue de littérature facilitera la détermination des contenus. Une deuxième source d'informations proviendra directement du milieu grâce à des entrevues et/ou à un questionnaire ouvert. Une analyse de contenu du matériel recueilli sera ensuite effectuée. Les entrevues pourraient être faites auprès d'un échantillon de 20 à 30 professeurs.

5. Expérimentation de l'instrument.

L'expérimentation de l'instrument sera effectuée au printemps 1973. Elle utilisera un échantillon assez restreint, étant donné ses objectifs essentiellement psychométriques.

6. Analyses psychométriques.

Elles viseront à corriger l'instrument en prévision de son administration finale. En plus de vérifier les qualités psychométriques de chacun des item, nous procèderons à une étude de l'homogénéité des sections, de même qu'à une analyse factorielle des données recueillies.

7. Utilisation pour des fins de recherche.

L'administration de l'instrument pour fins de recherches analytiques sera effectuée par la voie habituelle utilisée par PERPE. Cette administration aura lieu à l'automne 1973, en même temps que l'exploitation du test PERPE. L'instrument de mesure de la satisfaction des enseignants (cf. projet R-18) sera administré concurremment.

8. Analyse des résultats.

a) Diverses variables sont susceptibles d'influencer les valeurs d'enseignement des professeurs:

1) variables personnelles: âge, sexe, statut civil, lieu d'origine, etc...;

2) variables professionnelles: nombre d'années d'expérience dans et hors de l'enseignement, formation académique (dans la spécialité et en pédagogie), etc.;

3) variables structurales: collège, matière enseignée, etc.

Pour dégager l'influence de ces divers ordres de variables, un programme d'analyse similaire à celui que nous avons conçu pour le test PERPE (cf. projet R-15) sera appliqué à ce matériel.

b) Les résultats de la recherche sur les valeurs d'enseignement des professeurs pourront aussi être incorporés au programme d'analyse sociologique appliqué aux résultats du test PERPE et en ce sens servir de variable indépendante.

c) Enfin, ces données seront mises en relation avec celles que nous aurons recueillies par l'intermédiaire du questionnaire sur la satisfaction au travail des enseignants (cf. projet R-18).

9. Diffusion des résultats.

a) Compte tenu de notre objectif second (cf. Chapitre II), qui souligne la nécessité d'offrir dans la mesure du possible nos outils sous forme de service individuel dans une perspective de perfectionnement, nous prévoyons remettre à chaque professeur participant un Dossier individuel inspiré du test PERPE. Ce dossier individuel incluera une comparaison aux résultats de l'échantillon.

b) Un rapport vulgarisé sur l'analyse des résultats sera largement diffusé dans le milieu. Chaque professeur participant en recevra un exemplaire.

c) Des colloques locaux ou régionaux pourront être organisés pour stimuler la discussion des résultats issus de ce projet.

D. Durée.

La réalisation de ce projet s'échelonne sur deux ans. Au cours de la première année, soit de juillet 1972 à juin 1973, nous prévoyons compléter les six premières étapes du projet. Les trois dernières occuperont la seconde année (juillet 1973 à juin 1974).

E. Personnel nécessaire.

Une personne à plein temps pour toute la durée du projet.

IV- Satisfaction au travail des enseignants (projet R-18)

A. Objectifs.

La relation professeur-étudiants n'est qu'un des éléments de la situation éducative. Divers déterminants externes à cette relation sont susceptibles de l'influencer. Mentionnons, à titre d'exemples, les conditions de travail (matériel audio-visuel, locaux appropriés à la pédagogie que le professeur veut pratiquer, horaire, etc...), le prestige de la profession enseignante, les relations interpersonnelles avec les confrères et les administrateurs, etc... Etant donné, cependant, que ce ne sont pas ces variables en tant que telles qui exercent une influence, mais ces variables telles que perçues par les professeurs, nous les aborderons donc par le biais de la satisfaction au travail ressentie par ces personnes.

La mesure de la satisfaction au travail permet de mieux connaître comment les professeurs perçoivent l'exercice même de leur fonction, ainsi que les divers facteurs qui lui sont reliés. Aussi, une telle étude peut aider à mieux comprendre la relation professeur-étudiants et peut apporter des informations précieuses pour la planification de l'enseignement et la planification du perfectionnement pédagogique.

La satisfaction au travail a en effet des implications "organisationnelles" importantes. Citons par exemple l'impact que peuvent avoir les attitudes des professeurs les uns à l'égard des autres sur la vie d'un département et d'une institution, l'impact des attitudes qu'ont les administrateurs à l'égard des professeurs et des étudiants, l'utilité des sommes d'argent investies dans le matériel pédagogique et les locaux. Savoir comment ces diverses composantes sont perçues peut donc être précieux dans un cadre de planification de la situation éducative.

B. Description sommaire.

Ce projet consiste essentiellement:

1. à déterminer selon quelles conditions un instrument sur la satisfaction au travail et un instrument sur la mesure des valeurs d'enseignement peuvent être complémentaires (tant en termes des contenus mesurés que des échelles de mesure utilisées);

2. à construire un instrument destiné à mesurer la satisfaction au travail des enseignants;

3. à mesurer la satisfaction au travail des enseignants auprès d'un échantillon représentatif de la population des enseignants du collégial;

4. à analyser les variables qui sont susceptibles d'influencer la satisfaction au travail.

C. Méthodologie.

Une seule recherche à notre connaissance a abordé la satisfaction au travail chez les professeurs du Québec. Cette recherche a été effectuée par un des membres du Service PERPE dans le cadre d'une thèse de maîtrise en Psychologie industrielle[1]. Un exemplaire du questionnaire construit pour réaliser cette recherche est rapporté en Appendice à la présente annexe.

Ce questionnaire mesure divers "facteurs de la situation éducative". Par "facteurs", nous voulons dire "éléments objectifs de la situation éducative". Ces facteurs sont de trois ordres.

a) Facteurs intrinsèques à la tâche: tâche elle-même, réalisation de soi, responsabilités, promotions, possibilités de perfectionnement et reconnaissance.

b) Facteurs mixtes: sécurité d'emploi, salaire.

c) Facteurs extrinsèques à la tâche: conditions de travail, relations interpersonnelles, politiques administratives, prestige, vie personnelle.

Une définition de chaque facteur précède, dans l'Appendice, la présentation du questionnaire.

1. Etudes préliminaires.

Etant donné:

- que ce questionnaire sera utilisé parallèlement à une étude sur les valeurs d'enseignement et qu'il est important que les deux instruments soient complémentaires;

- que le questionnaire existant a d'abord été construit pour le niveau secondaire;

- qu'il n'y a pas eu étude de fidélité de ce questionnaire;

---

[1] FOUCHER, R. (1971). Relation entre l'absentéisme et la satisfaction au travail chez des enseignants du niveau secondaire. Thèse de maîtrise non publiée, Université de Montréal.

- que l'instrument actuel est trop long et qu'il faudra réduire le nombre de dimensions;

il est important d'effectuer diverses études préalables, tant sur le plan des contenus que sur le plan métrique.

a) Etude théorique.

Il faut réévaluer le contenu du questionnaire existant en fonction de la revue de littérature sur les valeurs et du modèle théorique qui sera construit. Ceci nous conduira probablement à ajouter de nouveaux contenus ou en supprimer si nécessaire à partir de cette recherche théorique.

b) Sondages.

A l'aide d'un questionnaire ouvert, nous demanderons à des professeurs quels sont les éléments de leur travail qui les satisfont et quels sont ceux qui les insatisfont. Ce questionnaire sera administré à une trentaine de professeurs provenant de divers départements. Ce questionnaire pourra être complété par une vingtaine d'entrevues. Une analyse de contenu permettra de définir divers éléments pouvant servir au questionnaire final.

2. Construction de l'instrument.

Partant de l'outil existant, de l'évaluation théorique et des sondages, un premier instrument expérimental sera mis au point. Il contiendra probablement un nombre élevé de dimensions.

3. Expérimentation de l'instrument.

L'expérimentation de l'instrument sera effectuée au printemps 1973. Elle utilisera un échantillon assez restreint, étant donné ses objectifs essentiellement psychométriques.

4. Analyses psychométriques.

Elles viseront à vérifier les qualités psychométriques de l'instrument, tant au niveau de chaque dimension qu'au niveau de l'ensemble.

a) Fidélité.

Nous réaliserons une étude de la fidélité de l'instrument par test-retest. Un délai de trois semaines espacera les deux passations. L'analyse sera effectuée par méthode de corrélations et aura pour objectif de vérifier si les réponses sont stables (les questions où les réponses sont instables seront éliminées).

b) Valeur des dimensions.

Une analyse métrique détaillée permettra d'évaluer la normalité des distributions aux diverses questions. Cette analyse aura pour but d'éliminer les questions où les réponses seraient trop concentrées en des points précis de l'échelle. L'échantillon serait le même que celui choisi pour l'étude de la fidélité. Ces trois séries de données permettront de réduire l'instrument actuel. Le questionnaire final devrait contenir environ 75 questions.

c) Homogénéité des sections.

Une analyse d'homogénéité des diverses sections du test et une factorialisation seront effectuées.

5. Utilisation pour fins de recherches.

L'administration de l'instrument pour fins de recherches analytiques sera effectuée par la voie habituelle utilisée par PERPE. Cette administration aura lieu à l'automne 1973, en même temps que l'exploitation du test PERPE. L'instrument de mesure sur les valeurs d'enseignement (cf. projet R-17) sera administré concurremment.

6. Analyse des résultats.

a) Diverses variables sont susceptibles d'influencer la satisfaction au travail des professeurs.

1) variables personnelles: âge, sexe, statut civil, lieu d'origine, etc...;

2) variables professionnelles: nombre d'années d'expérience dans et hors de l'enseignement, formation académique (dans la spécialité et en pédagogie), etc.;

3) variables structurales: collège, matière enseignée, etc.

Pour dégager l'influence de ces divers ordres de variables, un programme d'analyse similaire à celui que nous avons conçu pour le test PERPE (cf. projet R-15) sera appliqué à ce matériel.

b) Les résultats de cette recherche sur la satisfaction au travail des enseignants pourront aussi être incorporés au programme d'analyse sociologique appliqué aux résultats du test PERPE et en ce sens servir de variable indépendante.

c) Enfin, ces données seront mises en relation avec celles que nous aurons recueillies par l'intermédiaire du questionnaire sur les valeurs d'enseignement des professeurs (cf. projet R-17).

7. Diffusion des résultats.

a) Compte tenu de notre objectif second (cf. Chapitre II), qui souligne la nécessité d'offrir dans la mesure du possible nos outils sous forme de service individuel dans une perspective de perfectionnement, nous prévoyons remettre à chaque professeur participant un Dossier individuel inspiré du test PERPE. Ce dossier individuel incluera une comparaison aux résultats de l'échantillon.

b) Un rapport vulgarisé sur l'analyse des résultats sera largement diffusé dans le milieu. Chaque professeur participant en recevra un exemplaire.

c) Des colloques locaux ou régionaux pourront être organisés pour stimuler la discussion des résultats issus de ce projet.

D. Durée.

La réalisation de ce projet s'échelonne sur deux ans. Au cours de la première année, soit de juillet 1972 à juin 1973, nous prévoyons compléter les quatre premières étapes du projet. Les trois dernières occuperont la seconde année (juillet 1973 à juin 1974).

E. Personnel nécessaire.

Une personne à plein temps pour toute la durée du projet.

NOTES BIBLIOGRAPHIQUES

Cette recherche s'inspire:

a) de travaux divers portant sur la satisfaction au travail. Les oeuvres synthétiques de Herzberg (1957) et de Vroom (1967) situent d'ailleurs le problème;

b) de Porter (1962), qui a été le premier à introduire les mesures de réalité et d'attentes dans la mesure de la satisfaction au travail;

c) de travaux divers sur la satisfaction au travail des enseignants. Ces travaux ont été réalisés aux Etats-Unis. Nous possédons actuellement près de cent (100) références sur ce sujet.

Voici quelques oeuvres importantes.

BENO, H.H. (1966). A study of the relationship between educational views of teachers and principals and job satisfaction, effectiveness and confidence in leadership. Ann Harbor: University microfilms, Xerox, No. 67-9321.

BIDWELL, C.H. (1956). Administration and teacher satisfaction. Phi delta kappan, 37, 285.

HERZBERG, F., MAUSNER, B., PETERSON, P.O., CAPWELL, Dora F. (1957). Job attitudes: review of research and opinion. Pittsburg: Psychological Service.

HERZBERG, F., MAUSNER, B., SNYDERMAN, Barbara (1966). The motivation to work. New York: Wiley.

HOPPOCK, R. (1935). Job satisfaction. New York: Harper and Brothers.

JAYCOX, W.L., TOLLMAN, Liliane A. (1967). A study of the motivation of elementary school teachers. Dissertation abstracts 28 (1-A), 81.

JOHNSON, E.D. (1967). An analysis of factors related to teacher satisfaction-dissatisfaction. Ann Harbor: University microfilms, Xerox, No. 67-4677.

MASLOW, A.H. (1943). A theory of human motivation. Psychological review, 50, 370-396.

McCLUSKY, H.Y., STRAYER, F.J. (1940). Reactions of teachers to the teaching situation: a study of job satisfaction. The school review, 48, 612-623.

SHILLARD, P.D. (1949). A teacher morale survey. The educational forum, 13, 479-486.

VROOM, V.H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.

V- Aperçu des projets futurs.

A. Valeurs d'enseignement chez les étudiants.

L'étude sur les valeurs d'enseignement chez les étudiants adoptera une méthodologie similaire à celle traitant des valeurs d'enseignement des professeurs. Les deux instruments devront être complémentaires, s'appuyant sur les mêmes substrats théoriques. D'ailleurs, il sera probablement possible de transposer dans le questionnaire étudiant une part des contenus mesurés chez les professeurs.

B. Satisfaction au travail des étudiants.

Le test PERPE mesure la satisfaction des étudiants à l'égard du professeur. Le test isole donc la relation professeur-étudiants de l'ensemble de la situation éducative. Une étude sur la satisfaction au travail des étudiants aurait pour fonction de replacer l'étudiant dans l'ensemble du contexte pédagogique.

Une telle étude pourrait avoir pour contenus:

1. des "facteurs intrinsèques: réalisation de soi de l'étudiant grâce à la tâche qu'il exerce, tâche elle-même, reconnaissance (de la part des professeurs, de ses confrères), responsabilités, etc.;

2. des "facteurs" mixtes: sécurité à l'égard de son avenir (sur le marché du travail ou à l'université), sécurité à l'égard de sa situation actuelle (risques d'échecs), sa situation financière, etc.;

3. des "facteurs" extrinsèques: conditions de travail (locaux, services offerts dans le domaine des loisirs, de la culture et de son orientation, etc.), relations interpersonnelles, politiques administratives, prestige, vie personnelle, etc.

Les éléments mesurés pourraient donc être du même ordre que ceux mesurés chez les professeurs. En conséquence, une partie des contenus servant au questionnaire du professeur pourraient être utilisés dans le questionnaire étudiant.

C. Fonctionnement pédagogique des professeurs.

Le fonctionnement pédagogique du professeur peut être abordé de diverses façons. Une analyse, par exemple, de la méthodologie et des objectifs pédagogiques poursuivis par le professeur peuvent apporter des informations importantes sur ce plan. Une telle analyse s'avérerait cependant complexe et d'une durée assez longue.

Nous pensons plutôt, pour l'instant, aborder ce problème d'une façon plus économique. Les mesures de réalité du test PERPE pourraient constituer une première façon d'aborder cette question. Elles pourraient,moyennant certaines conditions,cerner adéquatement le fonctionnement pédagogique du professeur.

Il s'agirait alors d'essayer d'objectiver davantage les contenus du test PERPE. Le test utilise actuellement des perceptions et, compte tenu qu'il évalue la satisfaction des étudiants, l'aspect subjectif des perceptions est un élément acceptable. Pour mesurer un fonctionnement, il faut cependant objectiver les contenus.

Deux méthodes pourraient être utilisées pour réaliser cette objectivation:

1. un contrôle (par cheminement causal) de l'influence des mesures d'attentes et des mesures d'insatisfaction sur les mesures de réalité peut permettre d'épurer les mesures de réalité de leur composante subjective;

2. une opérationnalisation des contenus mesurés sous forme quantifiable (exemple: le professeur fait travailler les étudiants en groupe durant 0-5 heures; 6-10; 11-20; 21-30; 30-35 hres durant un cours de 45 hres), pourrait aussi être utilisée. Nous penchons d'ailleurs pour cette deuxième solution.

La factorialisation du test qui doit être réalisée d'ici juin 1972 nous aiderait à préciser les contenus qui devront être retenus.

N.B.: Cette démarche, comme nous l'avons indiqué plus haut, ne constitue pour l'instant qu'une hypothèse de travail.

D. Fonctionnement pédagogique des étudiants.

Le fonctionnement pédagogique des étudiants, envisagé sur les plan subjectif du vécu, est une donnée complexe et difficile à mesurer.

Il se peut donc que nous abordions le fonctionnement pédagogique de l'étudiant en délimitant certaines composantes objectives et quantifiables. Ces composantes seraient choisies principalement en fonction des comportements adoptés par un étudiant qui accepte ou n'accepte pas les objectifs et/ou la méthodologie d'un cours. En d'autres termes, ces données objectives seraient un indice de la déviance ou de la conformité de l'étudiant en fonction d'un cours précis qu'il suit. Les recherches de Merton sur les formes de culture pourraient servir de cadre théorique à la détermination du fonctionnement pédagogique des étudiants.

A titre d'exemples, citons les données suivantes:

1. les retards et les absences de l'étudiant;

2. les résultats scolaires de l'étudiant;

3. le nombre d'heures passées à la lecture d'oeuvres obligatoires ou d'oeuvres facultatives inscrites au programme du cours;

4. le nombre d'heures passées à la lecture libre et à d'autres activités culturelles libres à l'intérieur du collège;

5. le nombre d'heures passées à la participation à des activités collégiales;

6. le temps mis à la préparation des cours et à l'étude.

Il s'agira alors de déterminer:

- à l'aide d'observations,

- à l'aide de substrats théoriques (les absences, les retards, les plaintes peuvent, par exemple, être un indice d'insatisfaction),

les éléments constituant des composantes quantifiables du fonctionnement pédagogique.

N.B.: Cette démarche ne constitue cependant qu'une hypothèse de travail qu'il faudra approfondir en temps opportun.

Appendice à l'annexe D

Instrument sur la satisfaction au travail

(Texte extrait de: FOUCHER, Roland. Relation entre l'absentéisme et la satisfaction au travail chez des enseignants du niveau secondaire. Thèse de maîtrise en psychologie non-publiée. Septembre 1971, pp. 64 à 72 et 121 à 133.)

1- Caractéristiques de l'instrument et description des différents regroupements logiques

L'instrument de mesure utilisé dans cette recherche est un questionnaire construit selon la méthode de Likert. Ce questionnaire, qui est rapporté en Appendice B, comporte 155 questions fermées traitant des divers aspects du travail effectué par les professeurs. Les échelles sont au nombre de trois: échelle de réalité, d'attente et d'importance. Le sujet qui répond doit d'abord dire dans quelle mesure l'item s'applique dans la réalité; il précise ensuite quelles sont ses attentes pour qu'il soit satisfait; il mentionne, enfin, l'importance que cet item revêt pour lui. Le sujet est satisfait lorsqu'il n'y a pas d'écart entre ses attentes et la réalité. Plus cet écart est grand, plus il est insatisfait. Ces échelles s'inspirent des travaux de Porter (1962, 1963), de Gagné (1969) et de Archambault et al. (1970). Avant de décrire le contenu de ce questionnaire, mentionnons les principes qui ont prévalu à sa construction.

Pour que les item utilisés correspondent à la tâche exercée par les enseignants, leur construction s'est effectuée en deux étapes. En premier lieu, une étude des instruments mentionnés plus haut et de ceux cités dans Robinson et al. (1969) a permis de sélectionner des dimensions qui peuvent s'appliquer à l'enseignement. En deuxième lieu, une analyse de tâche a permis de déterminer les divers éléments susceptibles d'affecter la satisfaction au travail des enseignants. Cette analyse a été faite avec l'aide de cinq professeurs et d'un administrateur scolaire.

La construction des item s'est effectuée en respectant divers critères. Chacun est une affirmation courte et positive touchant un aspect de l'enseignement. La forme positive est choisie afin de laisser à celui qui répond la possibilité de structurer lui-même sa perception. La désirabilité sociale est ainsi atténuée. Seules les questions 13, 47, 66, 69, 94, 96 et 131 sont négatives car ces aspects négatifs ont une importance en eux-mêmes. De plus, les item ne comportent ni adverbe, ni négation; il est en conséquence toujours possible d'intégrer un des adverbes des échelles de réponse à la question. La clarté des item est contrôlée en demandant à cinq juges de classifier les item construits en 15 regroupements. Tous les item ont été classifiés de la même façon par au moins quatre des cinq juges. Enfin, les item de chaque regroupement sont répartis au hasard contrôlé dans tout le questionnaire afin de limiter les effets de halo.

Les 15 sections qui servent à regrouper les différents item de ce questionnaire sont la reconnaissance, la réalisation de soi, la tâche elle-même, les responsabilités, les promotions, les possibilités de perfectionnement, le salaire, la sécurité d'emploi, les relations interpersonnelles, les politiques administratives, l'encadrement technique, les conditions de travail, le prestige, la vie personnelle et

le syndicat. Les 14 premiers regroupements correspondent aux facteurs de Herzberg (1966); le syndicat est un regroupement que nous avons ajouté. Chacun réfère à des éléments objectifs de la situation de travail. Le contenu et la signification de chaque regroupement seront maintenant décrits.

A- Reconnaissance.

Le regroupement reconnaissance réfère à des signes d'approbation, d'appréciation que reçoivent les professeurs. Ces signes peuvent être témoignés par leurs supérieurs (questions 53 et 144), par leurs confrères de travail (questions 103 et 121), par les parents de leurs étudiants (questions 32 et 137), par leurs étudiants eux-mêmes (questions 64, 109 et 154) et par le public en général (questions 76 et 85). Les gratifications reçues peuvent être ou non accompagnées de récompenses concrètes. Des actes d'appréciation négative, comme les blâmes ou les critiques pourraient être inclus dans ce regroupement.

B- Réalisation de soi.

Le deuxième regroupement, intitulé réalisation de soi, a trait à la possibilité qui est laissée à l'individu d'investir ses potentialités dans son travail: potentialités intellectuelles (questions 2 et 65) et humaines (question 130). Elle a également trait aux possibilités qu'a l'individu de se rendre utile ou de résoudre des problèmes (questions 21 et 110), aux possibilités de se développer lui-même (question 86) et de voir les résultats de son travail (question 42). Bref, il s'agit ici de l'épanouissement que l'individu trouve dans son travail.

C- Tâche elle-même.

La tâche elle-même porte sur les rôles que l'individu doit exercer sur le plan disciplinaire (questions 87 et 122) et sur le plan des méthodes pédagogiques qu'il peut utiliser (questions 4, 33, 54, 77, 111). Ce regroupement comprend aussi l'intérêt que revêt la tâche comme telle (question 131). Il est important de noter que les item des regroupements réalisation de soi et tâche elle-même précisent qu'il s'agit de l'exercice actuel de la fonction, et ce, afin que le sujet puisse faire le partage entre la mesure de réalité et la mesure d'attentes.

D- Responsabilités.

Par responsabilités, entendons les possibilités qu'a l'individu d'exercer son travail de façon libre et responsable (questions 132 et 136). Le terme responsabilités signifie aussi participation aux décisions pédagogiques (question 104), disciplinaires (question 5) ou administratives (questions 22, 89 et 123). Il est important de préciser que responsabilités ne signifie pas qu'une promotion est accordée à l'individu.

E- Promotions.

Le cinquième regroupement, les promotions, réfère aux possibilités qu'a l'individu de changer de statut ou de position dans l'organisation (question 133), à l'intérêt que peut représenter pour lui le fait de changer de statut (questions 6 et 78) et à la façon avec laquelle sont opérés les changements de statut (questions 34, 56, 90 et 113).

F- Perfectionnement.

Le perfectionnement traite des possibilités offertes à l'individu d'améliorer sa compétence (questions 49 et 72) et des demandes qu'il reçoit pour ce faire (questions 15 et 28).

G- Salaire.

Le salaire est le sixième regroupement de ce questionnaire. Les item qui en font partie ont trait aux rémunérations que reçoit l'individu pour le travail qu'il accomplit. Les diverses questions demandent aux sujets si leur salaire est adéquat par rapport à leurs obligations (question 148), à leurs aspirations (question 127), à leur formation et leur expérience (question 12), au travail qu'ils accomplissent (question 139). Enfin ces questions demandent aux sujets si leur salaire se compare à celui de divers groupes auxquels ils sont susceptibles de se comparer (questions 37, 81, 95 et 118).

H- Sécurité d'emploi.

Les six item du regroupement sécurité d'emploi réfèrent aux signes objectifs de sécurité. Ces signes sont les conditions qui amènent un congédiement (questions 27, 71 et 96), les déclassifications (question 13), la possibilité de trouver un emploi équivalent en cas de départ (question 140) et les mécanismes auxquels les professeurs peuvent recourir en cas de congédiement (question 23).

I- Politiques administratives.

Les politiques administratives, comme le titre l'indique, traitent des politiques et non de l'action concrète du ou des supérieurs immédiats. Les politiques administratives sont premièrement l'organisation administrative comme telle (questions 7, 67, 138, 143 et 150): sélection de personnel, partage des tâches et des responsabilités, système d'évaluation du personnel. En deuxième lieu, les politiques administratives ont trait aux politiques de l'institution à l'égard du personnel: règlements concernant les professeurs et les étudiants (questions 44 et 105), régime de retraite (question 91) et régime de congés-maladie (question 114).

J- Encadrement technique.

Contrairement au précédent regroupement, l'encadrement technique traite des supérieurs immédiats et plus précisément de leur compétence. Cette compétence est analysée par rapport à diverses

dimensions: connaissances nécessaires à l'exercice de leur fonction (question 92), contrôles exercés (questions 16 et 66), aide apportée aux professeurs sur le plan pédagogique et sur le plan disciplinaire (questions 11, 45, 98 et 106), leadership pédagogique (questions 3, 31 et 102), attitudes dans des situations de conflit (questions 68, 79 et 142), capacité de défendre les points de vue des professeurs (questions 40, 88 et 128) et de faire respecter les règlements de façon juste (questions 57 et 124) enfin, efficacité générale (questions 20, 75 et 149).

K- Conditions de travail.

Les conditions de travail comportent des item qui, sur le plan physique, soutiennent la réalisation d'une tâche. Ce sont plus précisement les locaux: locaux personnels et locaux récréatifs, classes (questions 17, 29, 73 et 125); l'horaire, tant sur le plan de la répartition des congés, du temps laissé aux réunions de groupe, des moments libres dont l'individu bénéficie que de l'agencement des cours durant la semaine (questions 55, 99, 147 et 152); enfin le matériel dont dispose le professeur (question 62).

L- Prestige.

Dans cet autre regroupement, est analysé le prestige attaché à la profession d'enseignant. Le prestige se manifeste dans divers signes. Il peut se mesurer par la fierté éprouvée par l'individu lui-même à l'égard de la profession qu'il exerce ou de l'endroit où il travaille (questions 18, 100 et 155). Il peut aussi se mesurer à l'aide de la perception qu'ont ses proches face à l'enseignement (questions 30, 74, 120 et 135).

M- Vie personnelle.

Le treizième regroupement, intitulé vie personnelle, comporte les influences que le travail peut exercer sur la vie de l'individu en dehors des heures régulières d'emploi. Ces influences peuvent être la fatigue physique ou nerveuse (questions 97 et 151), un souci pour le travail et une obligation de surveiller sa conduite même en dehors des heures régulières d'emploi (questions 38 et 61), le temps laissé à la famille et à la vie sociale (question 82) et le temps qu'a l'individu pour améliorer sa compétence personnelle (question 14).

N- Relations interpersonnelles.

Les relations interpersonnelles réfèrent aux relations de travail avec les étudiants, les supérieurs, les parents et les confrères.

Les aptitudes des étudiants (question 58) et l'intérêt qu'ils ont pour leur travail (questions 1, 36 et 146), la confiance que le professeur peut leur témoigner (questions 80 et 117) et le dialogue que le professeur peut établir avec eux (question 129) sont les item choisis pour évaluer la satisfaction à l'égard des relations avec les étudiants.

Les relations avec les supérieurs touchent deux dimensions: la réceptivité des supérieurs à l'égard des opinions des professeurs (questions 25, 35 et 153) et la façon avec laquelle les supérieurs s'y prennent avec les professeurs sur le plan humain (questions 51, 60 et 115).

En troisième lieu, les relations avec les confrères de travail traitent de la collaboration (questions 9 et 145) et du partage des valeurs (questions 24 et 126) qui existent entre les professeurs, de la cohésion du groupe (question 107), de la capacité de travailler en équipe (question 3) et de l'entente qui existe entre les professeurs (questions 46, 69 et 116).

Enfin, les relations interpersonnelles portent sur l'intérêt que les parents manifestent pour l'enseignement (question 10) et sur la collaboration entre professeurs et parents (questions 26, 47 et 70).

O- Syndicat.

Le dernier regroupement du questionnaire comporte des item qui concernent le syndicat. Les questions portent sur les attitudes démocratiques des chefs syndicaux (questions 43 et 112), sur leur compétence (questions 41, 52 et 101), sur l'appui qu'ils reçoivent de leurs membres (question 19) et sur l'efficacité comme telle du syndicat (questions 63 et 84).

II- Copie de l'instrument utilisé au secondaire

A- Directives.

1. Informations.

Ce questionnaire est un instrument expérimental utilisé dans le cadre d'une thèse de Maîtrise en Psychologie industrielle (Université de Montréal).

Il a pour but d'étudier
- les perceptions
- les aspirations
- et la satisfaction

des professeurs face à leur travail.

2. Directives.

1) Pour chacune des 155 dimensions, répondez aux trois questions suivantes:

Question A: vous dites dans quelle mesure cette dimension s'applique dans la réalité.

Question B: vous dites où cette dimension devrait se situer pour que vous soyez satisfait(e).

Question C: vous dites dans quelle mesure cette dimension est importante pour vous.
Votre réponse varie entre 1 et 7.

La question A veut déterminer comment vous percevez la réalité, comment vous percevez ce qui se passe dans les faits là où vous travaillez.

La question B mesure vos attentes par rapport à la même réalité.

Quant à la question C, elle veut déterminer l'importance subjective de la dimension mesurée.

2) Pour répondre à chacune des trois questions, choisissez celui des 7 points sur l'échelle d'évaluation qui correspond le mieux à ce que vous percevez.

Si vous choisissez le même point sur l'échelle A et sur l'échelle B, c'est que vous vous considérez satisfait(e) par rapport à cette dimension.

Si vous choisissez pour B un point différent de celui choisi pour A, c'est que vous vous considérez insatisfait(e) par rapport à cette dimension et désirez un changement dans la direction de votre réponse.

N.B.: votre insatisfaction sera considérée d'autant plus grande que les réponses A et B seront éloignées l'une de l'autre sur l'échelle d'évaluation.

3) L'échelle d'évaluation varie entre 1 et 7: 1 correspond à peu ou jamais alors que 7 correspond à beaucoup ou toujours. Il est toujours possible d'intégrer ces adverbes à la dimension étudiée. A titre d'exemple, lorsque la dimension comporte le mot adéquat, vous pouvez dire "peu" adéquat, "moyennement" adéquat ou "beaucoup" adéquat.

4) Encerclez, pour chacune des trois questions A,B,C, se rapportant aux 155 dimensions, le chiffre qui correspond à votre perception. N'encerclez qu'un seul chiffre par question. Ce chiffre variera entre 1 et 7. Vérifiez régulièrement si le numéro de la dimension correspond à celui de la triple case où vous répondez.

Exemples fictifs

A) Dimension: La télévision présente des émissions culturelles.

Question A: 1 2 3 4 5 6 7
Question B: 1 2 3 4 5 6 (7)
Question C: 1 2 3 4 5 6 (7)

Réponses du sujet aux 3 questions.

Etude des réponses
- Question A (ce qui se passe dans les faits): celui qui a répondu à cette question a jugé que la télévision ne présente jamais d'émissions culturelles.
- Question B (ce que le sujet voudrait voir appliqué, ses attentes): Il a exprimé qu'il désirerait voir la télévision toujours (7) présenter des émissions culturelles.
  Son degré d'insatisfaction (Question A- Question B = 6) est le maximum qu'il est possible d'exprimer sur ces échelles d'évaluation.
- Question C: (importance): Le sujet a enfin jugé que cette dimension est beaucoup importante (qu'elle l'affecte beaucoup) pour lui.

B) Dimension: La télévision présente des émissions à caractère sportif.

Question A: 1 2 3 (4) 5 6 7
Question B: 1 2 3 (4) 5 6 7 Réponses du sujet aux 3 questions.
Question C: (1) 2 3 4 5 6 7

Etude des réponses
- Question A: La personne qui a répondu à cette question a jugé que dans les faits la télévision présente un nombre moyen d'émissions à caractère sportif.
- Question B: Le nombre d'émissions à caractère sportif que la télévision présente rencontre ce que le sujet souhaite.
  Il est donc satisfait par rapport à cette dimension (Question A - Question B = 0).
- Question C: Le sujet juge enfin cette question comme étant peu importante pour lui, comme l'affectant peu.

Donnez des réponses spontanées.

Prenez entre 45 et 75 minutes pour répondre à ce questionnaire. Notez à la fin des feuilles de réponses le temps mis pour y répondre.

Remarques:

Lorsque le terme supérieur est employé dans le questionnaire, il réfère aux supérieurs de votre institution (principal ou directeur, adjoints, directeur(trice) des études, directeur(trice) des étudiant(es)...).

Le terme chef de groupe ou de département (ou responsable de matière); dans votre institution, s'il n'existe pas de personnes de ce type, n'inscrivez rien aux questions qui traitent de ce facteur et notez à la fin du questionnaire que de tels responsables n'existent pas dans votre institution.

Professeurs de votre département: s'il n'y a pas de département comme tel dans votre institution, considérez ce terme comme signifiant les professeurs enseignant la même matière que vous.

B- Questions

1. Vos étudiants(es) travaillent régulièrement.

2. Dans votre fonction, telle qu'exercée actuellement, vous avez la possibilité d'utiliser votre potentiel intellectuel.

3. Dans votre institution, vos supérieurs vous encouragent à rechercher de nouvelles méthodes pédagogiques.

4. Dans votre travail, tel qu'exercé actuellement votre rôle consiste à faire participer vos étudiants(es) à leur propre formation.

5. Vous participez à l'élaboration des politiques disciplinaires de votre institution.

6. Il serait intéressant pour vous de remplir une fonction administrative dans une institution scolaire.

7. Il existe dans votre institution un système adéquat d'évaluation qui vous renseigne au sujet de votre rendement.

8. Vos supérieurs prennent la responsabilité de leurs erreurs.

9. Vos confrères vous motivent à mieux faire votre travail.

10. Les parents de vos étudiants(es) s'intéressent au travail que vous faites avec leurs enfants.

11. Vos supérieurs vous aident à résoudre les problèmes disciplinaires que vous rencontrez.

12. Compte tenu de l'expérience et de la scolarité que vous avez, votre salaire est adéquat.

13. Vos qualifications risquent de ne plus être reconnues avec les années.

14. En dehors des heures de travail, vous avez le goût de travailler à améliorer votre compétence.

15. La Commission scolaire où vous enseignez demande aux professeurs de suivre des cours de perfectionnement.

16. Dans votre institution, vos supérieurs contrôlent le travail des professeurs.

17. Vous disposez de locaux personnels de travail (bureaux) adéquats pour bien exécuter votre tâche.

18. L'enseignement est une profession qui est bien vue socialement.

19. Vos chefs syndicaux reçoivent l'appui qui leur est nécessaire des membres de votre syndicat.

20. Vos supérieurs placent les enseignants(es) de votre institution à des postes qui leur conviennent.

21. Dans votre fonction, telle qu'exercée actuellement, vous pouvez apporter une aide réelle à vos étudiants(es) sur le plan intellectuel.

22. Dans votre Commission scolaire, les professeurs sont consultés lorsqu'un des vôtres est menacé d'être renvoyé.

23. Il existe des lenteurs administratives dans votre institution.

24. Vos confrères partagent les mêmes vues pédagogiques que vous.

25. Vos supérieurs se soucient de connaître l'opinion des professeurs à leur sujet.

26. Lorsque vous demandez leur aide, les parents de vos étudiants(es) vous appuient dans l'exercice de votre fonction.

27. Dans votre institution, un professeur risque d'être congédié à cause de ses conceptions pédagogiques.

28. Lorsqu'un professeur suit des cours de perfectionnement (acceptés par la Commission scolaire), il est assuré que ces cours lui seront reconnus.

29. Les locaux dont dispose votre école sont appropriés à la pédagogie que vous voulez appliquer.

30. Vos amis(es) estiment votre profession.

31. Vos supérieurs contribuent à la détermination des objectifs pédagogiques de votre institution.

32. Les parents des étudiants(es) à qui vous enseignez reconnaissent votre formation, votre expérience, vos aptitudes.

33. Votre travail, tel qu'exercé actuellement vous permet de prêter attention à chacun de vos étudiants(es).

34. On exige la réussite à des examens (psychologiques ou autres, écrits ou oraux) avant d'accorder un poste administratif dans votre Commission scolaire.

35. Vos supérieurs réagissent favorablement aux critiques formulées à leur égard.

36. Vous arrivez facilement à intéresser vos étudiants(es) à la (aux) matière(s) que vous enseignez.

37. Par rapport au salaire reçu par les enseignants(es) travaillant hors du Québec (ailleurs au Canada ou aux Etats-Unis), votre salaire est adéquat.

38. Votre travail vous préoccupe en dehors des heures régulières d'emploi.

39. La répartition de votre horaire/semaine est adéquate.

40. Vos supérieurs défendent les points de vue des professeurs auprès de la Commission scolaire.

41. Devant une question litigieuse, vos chefs syndicaux savent faire l'unité de leurs membres.

42. Vous voyez les résultats de votre travail.

43. Vos chefs syndicaux vous consultent lorsqu'il y a des situations de conflits.

44. Dans votre Commission scolaire, les règlements concernant le personnel sont adéquats.

45. Vos supérieurs s'efforcent de vous procurer le matériel nécessaire à l'exercice de vos fonctions.

46. Les relations interpersonnelles entre les membres de votre département sont harmonieuses (sans frictions ou rivalités).

47. Les parents voudraient régir le travail qui s'effectue dans votre institution.

48. Dans votre institution, un professeur peut être congédié à cause de ses opinions politiques, religieuses ou sociales.

49. Dans votre Commission scolaire, on met des moyens à votre disposition (sessions d'animation, conférences, matériel, etc...) pour que vous puissiez améliorer votre compétence professionnelle.

50. Les groupes auxquels vous enseignez comportent un nombre adéquat d'étudiants (es), compte tenu des objectifs pédagogiques que vous poursuivez.

51. Vos supérieurs s'intéressent aux problèmes personnels des professeurs.

52. Vos chefs syndicaux défendent les intérêts des professeurs.

53. Vos supérieurs reconnaissent votre formation, votre expérience, vos aptitudes.

54. Dans votre travail, tel qu'exercé actuellement, votre role consiste à transmettre des connaissances.

55. Dans votre institution, le service d'orientation est adéquat.

56. Ce sont les personnes aptes à remplir des fonctions administratives qui reçoivent des promotions dans votre Commission scolaire.

57. Dans votre institution,vos supérieurs font respecter les règlements concernant les étudiants(es).

58. Vos étudiants(es) apprennent facilement ce que vous leur enseignez.

59. La différence de salaire entre les postes d'enseignant et d'administrateur scolaire est adéquate.

60. Vos supérieurs motivent les professeurs de votre institution à donner le meilleur d'eux-mêmes.

61. Votre emploi de professeur vous oblige à surveiller votre conduite en dehors des heures d'emploi.

62. Vous disposez du matériel audio-visuel adéquat pour bien exécuter votre tâche.

63. Les revendications de votre syndicat portent sur des questions essentielles.

64. Vos étudiants (es) reconnaissent votre formation, votre expérience, vos aptitudes.

65. Dans votre fonction telle qu'exercée actuellement vous avez la possibilité d'être créateur.

66. Vos supérieurs vous surveillent de près pour s'assurer que vous faites votre travail comme ils le désirent.

67. Les commissaires exercent un droit de regard sur le domaine pédagogique dans votre institution.

68. Il est difficile à quelqu'un (professeur, étudiant(e), parent) de renverser une de vos décisions en s'adressant à vos supérieurs.

69. Il existe des jalousies entre les professeurs de votre institution quant aux affectations (groupes, horaires) reçues.

70. Dans les comités parents-maîtres ou dans les réunions de parents tenues dans votre institution, il existe une collaboration entre parents et professeurs.

71. Vous êtes assuré de conserver votre emploi aussi longtemps que vous faites du bon travail.

72. Dans votre Commission scolaire, on vous facilite la tâche (aide financière, souplesse des horaires, etc...) pour bien exécuter votre tâche.

73. Vous disposez de classes adéquates (insonorisation, aération, etc...) pour bien exécuter votre tâche.

74. Votre époux(se) considère avec fierté le fait que vous soyez professeur.

75. Vos supérieurs font preuve d'efficacité tout en étant souples.

76. Le public en général apprécie le travail que font les professeurs.

77. Votre travail, tel qu'exercé actuellement, consiste à faire travailler vos étudiants(es) en groupe.

78. Il serait intéressant pour vous de remplir une fonction de chef de groupe.

79. Dans des situations de conflit entre professeur et parents, vos supérieurs sont objectifs et justes.

80. Vous pouvez faire confiance à vos étudiants(es) et leur laisser prendre des initiatives.

81. Par rapport au salaire reçu par d'autres groupes de professionnels salariés (ingénieurs, avocats, comptables,...), votre salaire est adéquat.

82. Votre emploi de professeur vous laisse du temps à consacrer à votre famille et à votre vie sociale.

83. Le nombre d'heures de cours que vous donnez est adéquat, compte tenu des objectifs pédagogiques que vous poursuivez.

84. Votre syndicat contribue à améliorer votre sort.

85. Le public en général reconnaît la formation, l'expérience, les aptitudes des professeurs.

86. L'exercice actuel de votre fonction vous permet de vous développer personnellement.

87. Votre travail, tel qu'exercé actuellement comporte des taches disciplinaires.

88. Vos chefs de groupe défendent les points de vue des professeurs de leur département auprès de la direction de votre institution.

89. Dans votre Commission scolaire, les professeurs sont consultés lorsqu'il y a un poste administratif à combler.

90. On tient compte de la compétence personnelle, de la formation académique et des années d'expérience avant d'accorder une promotion dans votre Commission scolaire.

91. Le régime de retraite que vous avez est adéquat.

92. Vos supérieurs possèdent les connaissances nécessaires à l'exercice de leur fonction.

93. Les professeurs de votre département sont capables de se fixer des objectifs et d'y tenir.

94. Vous enseignez à des étudiants(es) "difficiles" qui exigent beaucoup de vous.

95. Par rapport au salaire reçu par vos amis(es) occupant des fonctions autres que celle d'enseignant, votre salaire est adéquat.

96. Dans votre institution, il arrive que l'on congédie des professeurs sans raison suffisante.

97. Votre travail vous occasionne une fatigue physique.

98. Vos supérieurs vous apportent suggestions et aide sur le plan pédagogique.

99. Vous disposez d'une bibliothèque adéquate pour bien exécuter votre tâche.

100. Vous êtes fier d'enseigner dans l'institution où vous travaillez actuellement.

101. Vos chefs syndicaux possèdent les connaissances nécessaires à l'exercice de leur fonction.

102. Vos supérieurs définissent des objectifs pédagogiques qui rencontrent les vôtres.

103. Vos confrères savent apprécier le travail que vous faites.

104. Vous participez à l'élaboration des politiques pédagogiques de votre institution.

105. Dans votre institution, les règlements concernant les étudiants(es) sont adéquats.

106. Vos chefs de groupe vous aident à solutionner les problèmes que vous rencontrez dans votre travail.

107. Dans des situations de conflit, les professeurs de votre institution demeurent unis.

108. Vous disposez de périodes pour tenir vos réunions de groupe.

109. Vos étudiants(es) vous témoignent de la gratitude.

110. Dans votre fonction, telle qu'exercée actuellement, vous pouvez apporter une aide réelle à vos étudiants(es) sur le plan humain.

111. Votre travail, tel qu'exercé actuellement, vous permet de répondre aux attentes de vos étudiants(es).

112. Vos chefs syndicaux vous consultent lorsqu'il s'agit d'élaborer les objectifs syndicaux.

113. Certaines personnes occupent des fonctions administratives par favoritisme dans votre Commission scolaire.

114. Le régime de congés-maladie que vous avez est adéquat.

115. Vos supérieurs savent comment s'y prendre avec les professeurs de votre institution.

116. Les relations entre les membres de votre département et les membres des autres départements sont harmonieuses (sans conflits ni frictions).

117. Vos étudiants(es) savent assumer les responsabilités que vous leur laissez prendre.

118. Par rapport au salaire reçu par des groupes de travailleurs n'ayant pas votre formation et travaillant dans les services publics (ex: policiers, pompiers), votre salaire est adéquat.

119. Les heures de travail que vous devez effectuer sont raisonnables.

120. Vos parents considèrent avec fierté le fait que vous soyez professeur.

121. Vos confrères reconnaissent votre formation, votre expérience, vos aptitudes.

122. Votre travail, tel qu'exercé actuellement, vous oblige à suivre vos étudiants(es) de près.

123. Vous participez à l'élaboration des politiques administratives comme telles de votre institution.

124. Dans votre institution, vos supérieurs appliquent les règlements concernant le personnel de façon juste.

125. Votre institution dispose de locaux récréatifs adéquats.

126. Vos confrères partagent les mêmes vues politiques, sociales ou religieuses que vous.

127. Votre revenu vous permet de réaliser vos ambitions personnelles.

128. Vos supérieurs défendent les points de vue des professeurs auprès des parents.

129. Il est facile de dialoguer avec les étudiants(es) à qui vous enseignez.

130. Dans votre fonction, telle qu'exercée actuellement vous pouvez exercer votre sens des relations humaines.

131. Votre travail, tel qu'exercé actuellement, est routinier et monotone.

132. Vous avez le pouvoir de déterminer les méthodes pédagogiques que vous désirez utiliser.

133. Vous avez la possibilité, dans l'enseignement, de parvenir aux fonctions que vous aimeriez exercer: fonctions de coordination. fonctions administratives, etc...

134. Il existe, dans votre institution, un nombre adéquat d'administrateurs.

135. Votre emploi de professeur vous procure du prestige dans le milieu où vous vivez.

136. Vous avez le pouvoir de choisir et de déterminer le contenu des cours que vous donnez.

137. Les parents des étudiants(es) à qui vous enseignez savent apprécier le travail que vous faites.

138. Dans votre institution, les responsabilités et les tâches pédagogiques sont bien définies.

139. Pour le travail que vous faites, vous recevez un salaire adéquat.

140. Si vous quittiez votre présent emploi, vous pourriez obtenir facilement une situation similaire ailleurs.

141. La distribution des périodes de congés et de vacances vous convient.

142. Dans des situations de conflit entre professeur et étudiant(e), vos supérieurs sont objectifs et justes.

143. Dans votre institution, les responsabilités et les tâches administratives comme telles sont bien définies.

144. Vos supérieurs savent apprécier le travail que vous faites.

145. Les professeurs de votre département collaborent entre eux(elles).

146. Vos étudiants(es) sont intéressés à apprendre.

147. Il existe, dans votre institution, une collaboration entre les différents services auxiliaires (orientation, bibliothèque, secrétariat, polycopie, conciergerie) et l'enseignement.

148. Votre revenu de professeur vous permet de rencontrer vos obligations financières.

149. Vos supérieurs reconnaissent les principaux problèmes de votre institution et y apportent les solutions appropriées.

150. Dans votre Commission scolaire, on choisit des individus capables de bien remplir leur fonction d'enseignant.

151. Votre travail vous occasionne une tension nerveuse.

152. Votre institution dispose d'un secrétariat et d'un service de polycopie adéquats pour que vous puissiez bien effecteur votre tâche.

153. Vos supérieurs prennent les plaintes, remarques et suggestions des professeurs en considération.

154. Vos étudiants(es) savent apprécier le travail que vous faites.

155. Dans des réunions sociales, vous êtes fier de dire que vous enseignez.

ANNEXE E

Description détaillée du projet:

R-10: situation et besoins de perfectionnement au collégial.

A. Contexte du projet.

1. Conventions collectives et perfectionnement.

La situation actuelle du perfectionnement pédagogique au niveau collégial peut être considérée à tout le moins anarchique. En effet, non seulement n'existe-t-il aucune politique provinciale clairement définie en ce domaine, mais encore on ne peut retrouver nulle part des définitions précises des principaux concepts utilisés: formation, perfectionnement, recyclage, etc...

Pourtant, en acceptant d'inclure dans les conventions collectives une clause qui réserve pour fins de "perfectionnement" 1.2% de la masse salariale des enseignants, le Ministère de l'Education a reconnu sa responsabilité, au moins partielle, en ce domaine. Ces sommes sont administrées localement par des comités de perfectionnement bi-partites, lesquels ont toute liberté pour recommander la répartition du budget disponible entre les demandeurs.

On ne sait pas actuellement combien de ces comités ont précisé par écrit leurs critères de sélection des projets de "perfectionnement"; on sait encore moins comment se répartissent finalement les argents entre les divers types d'activités dites de "perfuctionnement".

2. Règlement numéro quatre et perfectionnement.

Par ailleurs, le Ministère de l'Education a adopté en 1966 le Règlement numéro quatre, qui stipule que tout enseignant doit posséder les qualifications nécessaires pour exercer cette tâche, lesquelles sont sanctionnées par un Brevet d'enseignement. Ce Brevet couronne aujourd'hui une formation académique de niveau universitaire en Sciences de l'Education.

Or, on sait qu'actuellement la plupart des enseignants du niveau collégial ont été engagés, et le sont encore, sans qu'une formation en Pédagogie fasse partie des conditions d'emploi. Une formation de niveau gradué dans la discipline enseignée suffit. On pourrait même faire l'hypothèse qu'un diplôme additionnel en Sciences de l'Education a peu de poids dans l'évaluation qui est faite des candidats à l'enseignement dans les CEGEP.

D'autre part, devant l'éventualité d'une application stricte du Règlement numéro quatre, certains collèges ont pris l'initiative d'offrir à leurs professeurs l'occasion d'acquérir dans des conditions avantageuses un Brevet d'enseignement. Nous connaissons deux projets de ce type, soit ceux des CEGEP de la Côte-Nord et de Victoriaville. Y en a-t-il d'autres?

3. Elaboration prochaine d'une politique provinciale.

Diverses sources d'informations laissent prévoir des modifications prochaines d'assez grande envergure dans l'attitude du Ministère de l'Education face à la question du perfectionnement pédagogique des enseignants. Déjà, le Ministère de la Fonction publique a préparé un premier document qui esquisse les grandes lignes d'une politique générale de perfectionnement pour les employés des secteurs public et para-public. Le Ministère de l'Education devra s'appuyer sur ces bases pour concrétiser sa propre politique dans le champ du perfectionnement des enseignants.

Compte tenu des travaux amorcés, il n'est pas utopique de penser que la prochaine négociation des conventions collectives d'enseignants intègrera les principaux éléments d'une politique provinciale en matière de perfectionnement. N'ayant point eu vent de recherches scientifiques en cours sur la question, nous nous demandons sur quelles informations s'appuieront les planificateurs pour définir cette politique.

B. Objectif du projet.

Face au manque d'informations claires sur la situation actuelle du perfectionnement pédagogique au collégial, face à l'imminence de décisions importantes en ce domaine, face à une énorme diversité de besoins exprimés et d'initiatives non-coordonnées, nous croyons qu'une recherche s'impose de toute urgence afin d'assurer que les prises de décisions prochaines s'appuieront sur un maximum de données factuelles.

Le projet que nous soumettons ne vise aucunement à déboucher sur la formulation d'une politique de perfectionnement pour les enseignants du collégial. A titre de groupe de recherche, nous ne voulons pas nous substituer aux instances décisionnelles. Cependant, nous avons les ressources nécessaires pour recueillir et analyser les informations susceptibles d'asseoir les politiques éventuelles sur une connaissance adéquate de la situation actuelle et des besoins du milieu.

C. Description.

La recherche que nous souhaitons entreprendre aura plusieurs volets. Examinons-les brièvement.

1. Précision des termes.

Sur la base de documents existants dans le milieu, de recherches bibliographiques et d'un inventaire des activités subventionnées sous le titre de "perfectionnement", nous tenterons de définir le plus opérationnellement possible les principaux termes véhiculés: formation, perfectionnement, recyclage, etc...

2. Analyse des conventions collectives.

Ce second volet visera à effectuer une analyse de contenu des chapitres sur le perfectionnement pédagogique dans les plus récentes conventions collectives d'enseignants.

3. Analyse des politiques locales de perfectionnement.

De nouveau, la méthodologie utilisée sera l'analyse de contenu. Elle portera cette fois sur les documents rédigés par les comités locaux de perfectionnement. Dans les cas où il n'existera pas de documents, nous procèderons par entrevues auprès des membres de ces comités.

4. Analyse de la répartition des fonds.

Cette quatrième tâche exigera que nous obtenions une courte description de tous les projets subventionnés par les comités locaux de perfectionnement, ainsi que le montant alloué. En effectuant un regroupement de ces projets selon leurs similitudes (études à temps plein, études à temps partiel, stages, visites, etc.), nous pourrons évaluer à quels types de projets vont de préférence les sommes mises à la disposition des professeurs.

5. Inventaire des programmes locaux.

Il s'agira dans cette cinquième étape d'identifier les CEGEP où ont été mis sur pied des programmes concertés de perfectionnement pour les enseignants. Dans tous ces cas, nous irons examiner sur place les caractéristiques de ces programmes et leur popularité.

6. Enquête sur les besoins ressentis par les professeurs.

Avec ce sixième volet, nous aborderons la partie centrale du projet: une enquête détaillée sur les besoins de perfectionnement ressentis par les professeurs. Cette enquête sera réalisée au début de l'année 1973 auprès d'un échantillon représentatif de la population des enseignants du collégial. Une pré-enquête au cours de l'automne aura permis d'expérimenter le long questionnaire prévu à cette fin.

D. Durée.

Un an, soit de juillet 1972 à juin 1973.

E. Personnel nécessaire.

Un chercheur à plein temps.

ANNEXE F

Description détaillée des projets:

R-11: diffusion régulière des statistiques générales.

R-12: analyse régulière des résultats généraux.

R-13: analyse des résultats généraux concernant des disciplines.

R-14: analyse longitudinale des résultats (par dimensions).

Projet R-11: diffusion régulière des statistiques générales.

A. Objectifs.

1. Constituer un dossier des données brutes recueillies à l'aide du test PERPE lors de chaque exploitation; le compléter de session en session.

2. Publier semestriellement diverses statistiques sur l'exploitation du test et sur les populations de professeurs et d'étudiants rejointes.

B. Description.

Un programme de compilation et d'impression des informations désirées a été réalisé au cours de l'année 1971-72. Un format de publication standardisé a également été mis au point dans le but de réduire le travail de publication d'une session à l'autre. Ainsi, les tableaux statistiques sont imprimés directement par l'ordinateur.

La tâche à réaliser pour les sessions de l'année 1972-73 consistera donc à utiliser un appareillage technique déjà en place pour les données recueillies lors de chacune des exploitations d'automne et du printemps.

Le dossier publié à chaque session comprend, pour chacune des 61 dimensions et des six sections du test, des informations sur les mesures de réalité (réponses A), d'attentes (réponses B) et d'insatisfaction (écart A-B), au niveau de l'ensemble de l'échantillon rejoint. Les principaux tableaux présentés sont:

- des distributions des réponses des sujets;
- des moyennes, pour chacune des mesures du test au niveau de l'ensemble de la population;
- des distributions des moyennes de classes sur les différentes mesures.

C. Durée.

Indéfinie, en raison du caractère chronique de ce projet.

D. Personnel nécessaire.

Une personne pendant un mois par session.

Projet R-12: analyse régulière des résultats généraux

A. Objectifs.

1. Procéder à l'analyse descriptive des résultats de chacune des exploitations du test PERPE, à l'aide des données contenues dans le dossier des statistiques générales (cf. projet R-11).

2. Publier semestriellement un rapport vulgarisé sur les résultats de ces analyses et en faire une diffusion très large dans le milieu de l'enseignement collégial.

B. Description.

Pour chacune des exploitations du test PERPE, le dossier des statistiques générales rassemble des informations sur les mesures de réalité (MA), d'attentes (MB) et d'insatisfaction (%, MAB, MAL) pour chacune des 61 dimensions du test.

Partant du regroupement de ces dimensions en six sections (Encadrement, Versatilité, Magnétisme, Altérocentrisme, Climat, Disponibilité), l'analyse consiste à procéder à une comparaison des dimensions à l'intérieur de chacune des sections, et d'une section à l'autre. Cette comparaison vise à tracer une image de la pédagogie au collégial, telle que perçue par les étudiants.

L'analyse des résultats généraux prend la forme d'une étude descriptive qui cherche moins à expliquer qu'à dégager les faits saillants. Ajoutons cependant que des résultats issus du programme d'analyse sociologique (cf. Projet R-15) pourront éventuellement y être intégrés comme éléments d'ordre explicatif.

C. Durée.

Indéfinie, en raison du caractère chronique de ce projet.

D. Personnel nécessaire.

Une personne pendant deux mois par session.

Projet R-13: analyse des résultats généraux concernant des disciplines.

A. Objectifs.

Répondre à des demandes de groupes de professeurs qui souhaitent obtenir une analyse de leurs résultats en tant que groupes spécifiques (ex.: les professeurs d'une même discipline).

B. Description.

Ce projet consiste à reprendre les deux projets précédents (cf. R-11 et R-12) mais cette fois-ci pour des sous-groupes d'enseignants. Il ne serait réalisé que dans le cas de groupes assez importants (au moins 50 classes) et sur demande seulement. La diffusion de ces résultats serait faite prioritairement aux enseignants concernés.

C. Durée.

Indéfinie, en raison du caractère chronique de ce projet.

D. Personnel nécessaire.

Une personne prendrait au maximum un mois pour rédiger l'analyse descriptive des résultats généraux d'une discipline donnée.

Projet R-14: analyse longitudinale des résultats (par dimensions).

A. Description.

Ce projet a pour objectif principal d'étudier l'évolution de chacune des quelques 97 dimensions utilisées dans les différentes formes du test PERPE.

Cette étude, portant principalement sur le contenu de ces dimensions, permettra de suivre l'évolution des divers aspects de l'enseignement sur une période de cinq ans, tant au niveau des réalités, des attentes que de l'insatisfaction exprimée.

Une telle étude rencontre des difficultés méthodologiques de taille: notons, en autres, celui de la comparaison d'une dimension dont l'échelle a été modifiée d'une forme à l'autre. Cependant, cette

première approche temporelle d'analyse des données de PERPE nous donnera des indices précieux quant aux changements, sur une période de cinq ans, des perceptions de réalité ou d'attentes de divers aspects de l'enseignement et de l'impact de ces changements sur le niveau d'insatisfaction.

B. Durée.

Environ trois mois.

C. Personnel nécessaire.

Une personne.

ANNEXE G

Description détaillée des projets:

R-15: programme d'analyse sociologique
(texte de présentation extrait du Plan triennal (document 0171-01), pp. 34-46.)

R-16: reprise du programme d'analyse sociologique avec un nouvel échantillon.

Projet 7-A

Titre

Programme d'analyse sociologique des résultats du test PERPE.

Objectifs

Les résultats du test PERPE ont montré que l'insatisfaction des étudiants varie considérablement d'une classe à l'autre. Est-ce que ces variations sont uniquement dûes à autant de différences au niveau de la situation pédagogique? ou ne serait-ce pas plutôt dû au fait que des groupes d'étudiants sont plus exigeants que d'autres? ou encore que certains types de professeurs sont moins adaptés que d'autres? etc. Le but de la recherche sociologique est de tenter d'identifier le plus clairement possible les mécanismes latents qui expliqueraient ces variations d'une classe à l'autre.

Description

A. Types d'informations recueillies

Le test PERPE mesure les perceptions des étudiants, leurs attentes et leurs insatisfactions sur 61 aspects de la situation pédagogique

1.- Pour éclairer les propos de cet exposé, il convient de décrire les données disponibles pour les chercheurs de PERPE. Cette présentation donnera au lecteur une idée de la richesse du matériel en cause. A la source de la banque de données, se trouvent les réponses de plus de 35,000 étudiants aux 61 éléments du test PERPE. Pour chaque élément, chaque étudiant a mesuré ses attentes et a évalué la réalité du cours animé par le professeur X.

De la différence entre les attentes de l'étudiant et son évaluation de la réalité, on tire une mesure d'insatisfaction. En faisant la somme de l'insatisfaction de tous les étudiants d'une classe, on obtient un indice de la performance du professeur qui anime ce groupe. On peut aussi calculer le niveau d'insatisfaction existant dans un CEGEP à partir des classes qui ont répondu au test. Ce calcul peut aussi s'appliquer à toutes les classes d'un même secteur ou d'une même matière.

Une banque d'informations sur cette population est aussi disponible

2 - En plus des 61 éléments décrivant la relation professeurs-étudiants, le test PERPE accumule des informations se rapportant aux répondants et aux professeurs évalués. Pour les étudiants, les informations portent à la fois sur des caractéristiques académiques et non-académiques. Il en va de même pour les professeurs. Les regroupements de classes peuvent être de nature administrative (les CEGEP) ou académique (les matières).

De ces 2 types d'informations découlent une série de questions concernant l'influence des caractéristiques sociales sur les diverses perceptions

B. Principales questions étudiées

Le graphique 1 présente schématiquement les types de données du test PERPE. Les flèches unidirectionnelles indiquent les questions auxquelles peut répondre le matériel de recherche de PERPE. Nous pouvons formuler les plus importantes de ces questions:

1 - Les étudiants qui se distinguent sur la base des caractéristiques personnelles ou académiques, se distinguent-ils aussi en ce qui concerne la formulation de leurs attentes?

2 - Sur la base de leurs caractéristiques individuelles, les étudiants évaluent-ils différemment une même réalité?

3 - Certains groupes d'étudiants sont-ils plus insatisfaits que d'autres?

4 - Les caractéristiques des professeurs influencent-elles la formulation des attentes pédagogiques par les étudiants?

5 - Les caractéristiques des professeurs déterminent-elles complètement la perception que les étudiants ont de la réalité pédagogique?

6 - Les attentes des étudiants sont-elles influencées par les milieux scolaires dans lesquels ils s'insèrent?

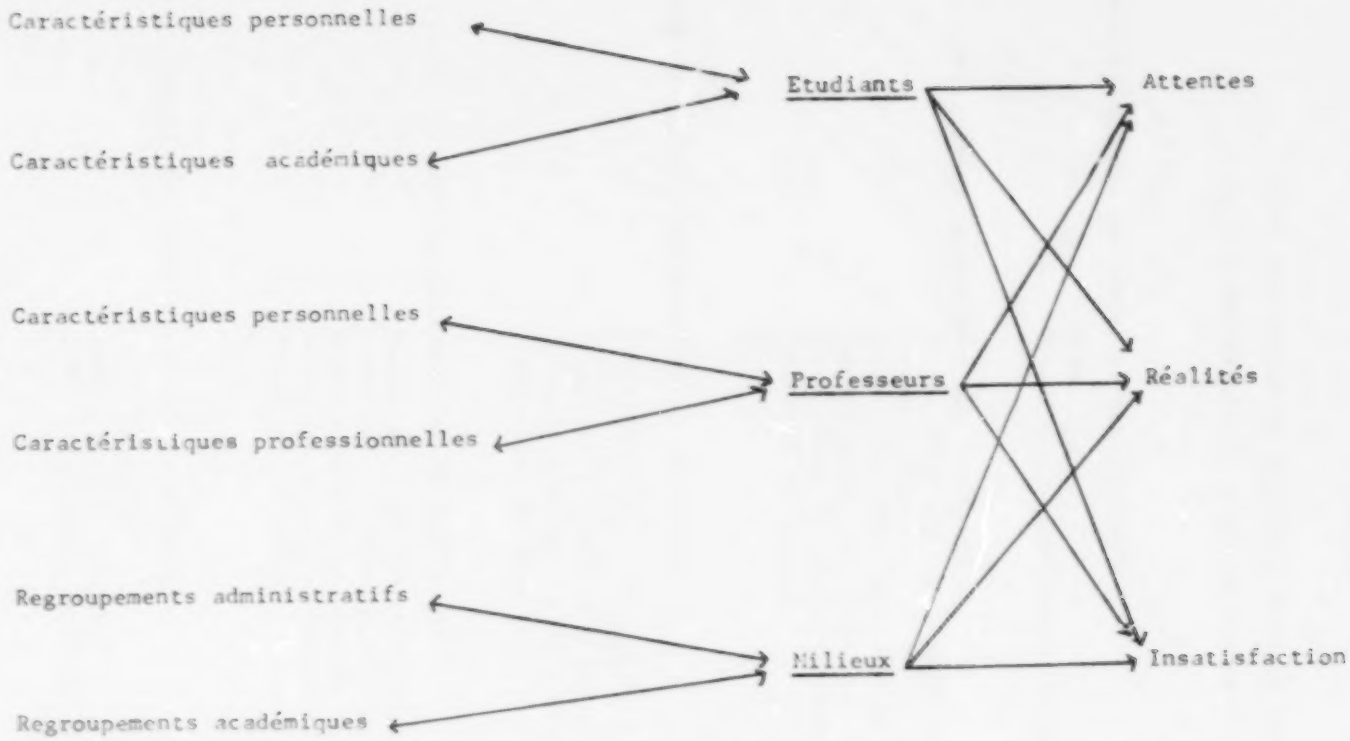
7 - La perception de la réalité pédagogique varie-t-elle selon les milieux d'insertion des étudiants?

8 - La formulation des attentes dans une classe est-elle surtout influencée par le milieu dans lequel la la classe se trouve?

9 - La réalité de la relation pédagogique au niveau d'une classe dépend-elle surtout du milieu auquel appartient cette classe?

10 - L'insatisfaction engendrée par un professeur peut-elle être entièrement expliquée par les caractéristiques personnelles ou professionnelles du professeur?

11 - Les divers regroupements d'étudiants correspondent-ils à des niveaux spécifiques d'insatisfaction?



Graphique 1. Types de données du test PERPE

Note: on trouvera au tableau 1 (page suivante) une liste de nos principales variables, regroupées selon les six catégories ci-dessus (à gauche).

Tableau 15

Liste des variables utilisées dans le programme d'analyse sociologique, selon le niveau d'analyse.

Caractéristiques personnelles des étudiants:

- Sexe, Age
- Statut socio-économique (Revenu, profession du père, etc.)

Caractéristiques académiques des étudiants:

- Statut de l'étudiant (régulier, etc.)
- Niveau d'études
- Statut du cours (obligatoire, etc.)
- Concentration (Sc. humaines, Sc. pures, etc.)
- Orientation (Général, Professionnel)
- Rendement académique
- Etc.

Caractéristiques personnelles du professeur:

- Sexe, Age, Etat civil, etc.
- Statut d'emploi au CEGEP, activités para-pédagogiques
- Statut d'origine: pays d'origine, années au Québec scolarité du père, etc.

Caractéristiques professionnelles du professeur:

- Etudes et diplômes universitaires
- Etudes et diplômes en pédagogie
- Expérience dans et hors de l'enseignement
- Activités para-académique dans le CEGEP
- Projet de carrière
- Etc.

Caractéristiques administratives du milieu:

- CEGEP (nominal)
- CEGEP (ruraux - urbains)
- CEGEP (importance numérique)
- Etc.

Caractéristiques académiques du milieu:

- Matière
- Secteur
- Importance numérique de la classe
- Etc.

C. Circonscription de la recherche

Pour établir un ordre de priorité, l'élaboration d'une méthodologie appropriée viendra suppléer à l'absence de travaux théoriques dans ce domaine

Chacune des questions qui précèdent présente un intérêt certain pour celui qui veut comprendre la dynamique de l'insatisfaction en milieu collégial. Des limitations matérielles nous empêchent de les étudier toutes. Par delà ces limitations, se posent des problèmes théoriques et méthodologiques. Puisque chaque question a l'ampleur d'une recherche autonome, même s'il nous était possible de toutes les aborder à long terme, nous devrions établir au préalable un ordre de priorité. La littérature scientifique n'est pas encore assez riche sur ce sujet pour permettre un choix unique.

Nonobstant ce cheminement théorique, les problèmes méthodologiques ont aussi une grande importance. Si on décide d'étudier d'abord la question 6, il faut trouver une méthode qui permette de calculer l'impact du milieu scolaire sur les attentes, indépendamment des caractéristiques des étudiants qui composent la population des différents milieux. Découvrant que les attentes des étudiants des CEGEP ruraux sont différentes de celles des étudiants des collèges urbains, on ne saurait arriver à une explication valable de ce phénomène si on n'a pas auparavant tenu compte des populations d'étudiants et de professeurs qui habitent les deux types de collèges.

D. Approches méthodologiques possibles

1. Approche proposée

Pour répondre le mieux possible aux questions posées, la méthodologie devra donc suivre un cheminement logique: ce sont d'abord les étudiants qui s'expriment dans le test; ils expriment des perceptions sur un professeur; ces étudiants et ces professeurs sont aussi soumis à des structures.

La démarche de recherche que nous allons décrire tient compte du caractère inédit du matériel, de l'absence de théorie articulée et de la nécessité de bien circonscrire méthodologiquement les niveaux d'explication. Pour tirer le maximum d'informations des données, nous avons choisi une approche descriptive qui s'arrêtera successivement aux niveaux des étudiants, des professeurs et des milieux. Notre objectif ultime est de distinguer dans la variation totale de l'insatisfaction ce qui est dû spécifiquement aux caractéristiques des étudiants, à celles des professeurs et à celles des milieux scolaires. Pour ce faire, nous adoptons pour l'instant une image logique de la dynamique de l'insatisfaction. Cette image peut être décrite comme suit.

Il faut donc étudier dans cet ordre le jeu de ces variables sur les résultats du test

L'étudiant arrive au CEGEP avec un bagage de dispositions liées à ses caractéristiques non-académiques. Sa famille, son expérience scolaire antérieure ont développé chez lui des types d'attentes particuliers et une sévérité plus ou moins grande en ce qui concerne l'évaluation de la réalité pédagogique. Ses caractéristiques en tant qu'étudiant impliquent de nouvelles dispositions au plan des attentes et de la réalité à mesure que son expérience du CEGEP se développe. Quel que soit le professeur qu'il évalue, ces déterminants étudiants orientent les réponses qu'il fournit au test PERPE.

Connaissant l'influence des caractéristiques étudiantes sur les attentes et l'évaluation de la réalité, on peut déterminer une propension fondamentale à l'insatisfaction pour divers types d'étudiants. Dans un second temps, l'étudiant est placé en situation de cours face à un professeur spécifique. A n'en pas douter, le niveau d'insatisfaction qu'un étudiant révèle en répondant au test est lié au comportement du professeur. Certains professeurs engendrent plus d'insatisfaction que d'autres quels que soient les étudiants auxquels ils font face. Cette tendance génératrice d'insatisfaction peut être fonction de l'âge du professeur, de son expérience antérieure, de sa formation... Mais ces professeurs évoluent dans des cadres précis. Une fois isolées les propensions de certains groupes d'étudiants à l'insatisfaction et les tendances de certaines catégories de professeurs à faire apparaître l'insatisfaction, on doit se demander s'il n'y a pas plus d'insatisfaction dans le cadre de certaines matières, dans certains collèges, dans certains milieux ruraux ou urbains.

2. Alternative possible

D'autres cheminements sont possibles,

L'image que nous venons de décrire pourrait être inversée. On pourrait partir des contraintes des milieux pour aller vers les contraintes dûes aux professeurs, puis enfin vers les propensions étudiantes. Méthodologiquement cette démarche serait moins fructueuse. Si on découvre au départ que les caractéristiques des milieux déterminent fortement le niveau d'insatisfaction des étudiants, il faudra se demander si cette différence n'est pas le résultat d'une composition différente des populations étudiantes de chaque milieu. Etant donné le grand nombre d'étudiants, on risque moins que certains influences découvertes à ce niveau ne soient que le reflet de différences dûes au milieu d'insertion. Etant donné le petit nombre de milieux, administrativement ou académiquement définis, les chances sont plus grandes que des différences à ce niveau soient le fait de populations étudiantes ou professorales particulières à chaque milieu.

3. Motifs de sélection de l'approche initiale

mais

Notre démarche est aussi logiquement plus conforme à la réalité des possibilités d'amélioration du système collégial. Les caractéristiques étudiantes sont un donné sur lequel les responsables du système collégial ont peu de prise. A ce titre, il vaut mieux les considérer au départ. Imaginons deux conclusions possibles selon qu'on choisit la démarche qui va des causes les plus individuelles (étudiants) aux causes les plus structurelles (milieux) ou selon qu'on va des structures aux individus. Au terme d'une analyse qui partant des étudiants aboutit aux milieux, on pourrait conclure:

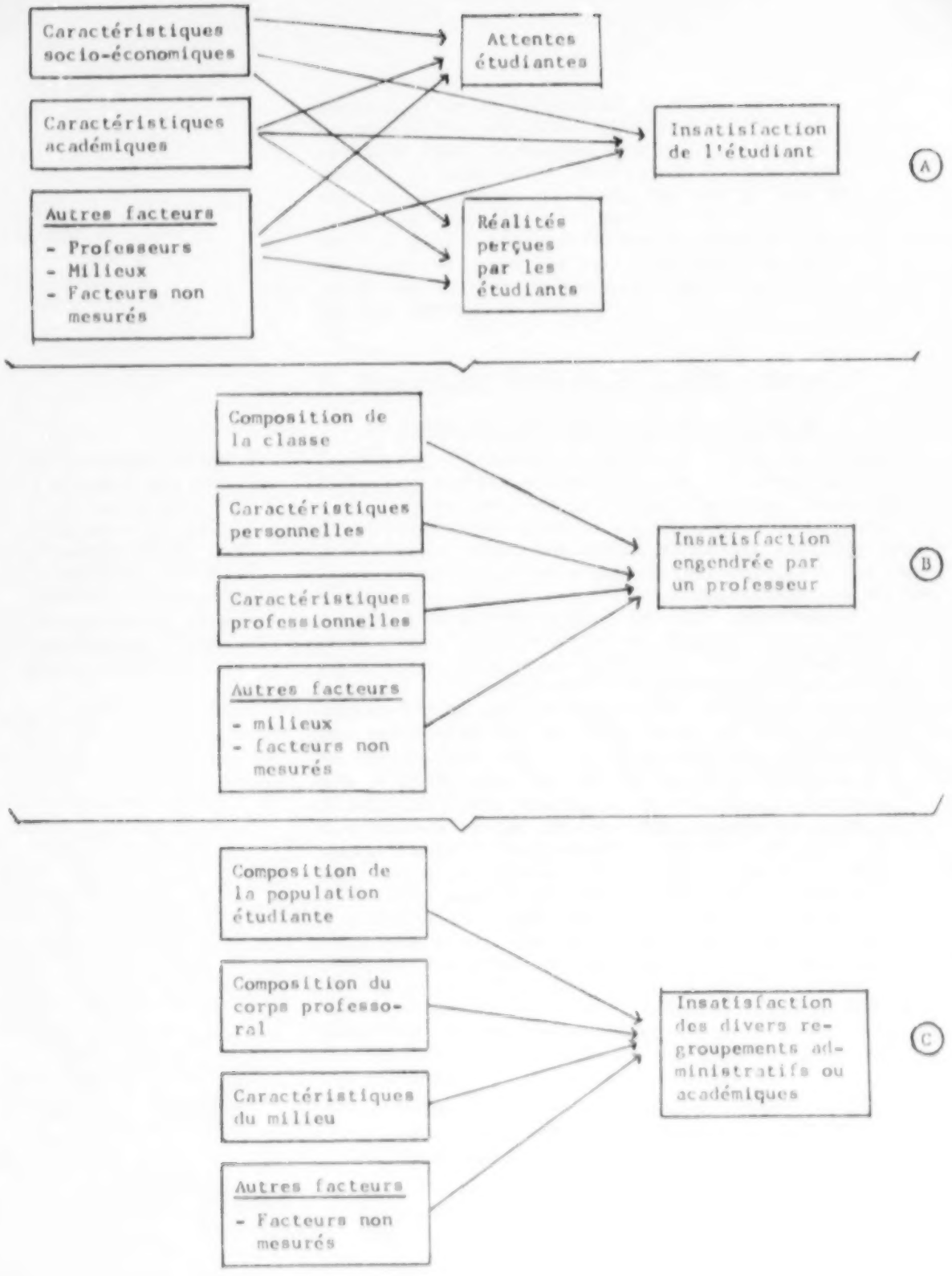
> "Indépendamment du type d'étudiants qui suivent des cours dans les matières X et Y, indépendamment des professeurs qui dispensent ces cours, le niveau d'insatisfaction dans la matière X est nettement plus élevé que celui de la matière Y."

ils nous amèneraient des résultats moins appropriés à ce que nous jugeons prioritaire dans le milieu actuellement

Une analyse se déroulant des milieux aux étudiants pourrait fournir la conclusion suivante:

> "Indépendamment des milieux dans lesquels ils s'insèrent et des professeurs qui leur enseignent, les étudiants dont les parents ont un niveau d'éducation W sont plus insatisfaits que ceux dont les parents ont un niveau d'éducation Z."

La réflexion des responsables dans le premier cas, sera orientée vers une remise en question de la pédagogie, du programme, de la nécessité de la matière X. Dans le second cas, les responsables du réseau collégial pourraient prévoir des modes d'encadrement pédagogique spéciaux pour les étudiants dont les parents ont un niveau d'éducation W. Nous ne voulons pas prétendre ici que les deux types de conclusions ne sont pas tout aussi nécessaires. Nous faisons cependant état du fait que notre démarche est plus orientée vers les solutions structurelles que vers les solutions individuelles. Les premières nous semblent plus immédiatement praticables que les secondes. Des étapes ultérieures du processus de recherche pourront porter sur des conclusions du second type. Si on découvre dans cette première phase de recherche que les étudiants de classe sociale X sont plus insatisfaits que ceux de classe sociale Y, on pourra dans la seconde phase vérifier que cette différence est constante quels



Graphique 2. Etapes séquentielles de la procédure de recherche.

que soient le professeur ou le milieu scolaire. On découvrira peut-être alors certains milieux ou certains types de professeurs qui parviennent à annuler la propension plus grande à l'insatisfaction des étudiants de classe sociale X. Des études de ce type sont plus précises et plus riches, mais ne peuvent être efficacement réalisées dans les premiers pas d'une recherche dans un domaine aussi vaste et aussi peu connu que celui qu'aborde le test PERPE.

E. Description détaillée de la méthodologie

1. Etude des caractéristiques étudiantes

Une première étape consiste à mesurer l'influence des caractéristiques personnelles et académiques des étudiants sur leurs perceptions, leurs attentes et leurs insatisfactions

Il est maintenant possible de détailler la procédure de recherche correspondant à l'image que nous venons de tracer. Le graphique 2 présente l'ensemble de la procédure. Dans la phase A, nous établirons jusqu'à quel point les caractéristiques des étudiants déterminent le niveau d'insatisfaction. Nous pourrons établir quelles sont parmi les caractéristiques socio-économiques et académiques les plus importantes pour expliquer l'insatisfaction étudiante. Les modèles statistiques que nous emploierons nous permettront de calculer le degré d'insatisfaction de groupes spécifiques d'étudiants correspondant aux combinaisons des catégories des variables ayant un fort pouvoir de prédiction. Ces résultats amèneront des hypothèses plus précises sur les sources extra-académiques de l'insatisfaction étudiante, sur l'interaction entre ces sources et les sources plus proprement académiques. Comme l'insatisfaction est définie par l'écart entre les attentes et l'évaluation de la réalité, nous nous intéresserons dans cette phase A à préciser le cheminement de l'impact des caractéristiques étudiantes sur l'insatisfaction. Il se peut que les étudiants présentent tous la même sévérité quant à l'évaluation de la réalité et que les attentes soient très différentes selon le statut académique et socio-économique des étudiants. Nous pourrons donc répondre à des questions comme celles qui suivent:

a) La socialisation extra-collégiale détermine-t-elle un cadre d'évaluation de l'expérience collégiale indépendamment de la réalité vécue au collège?

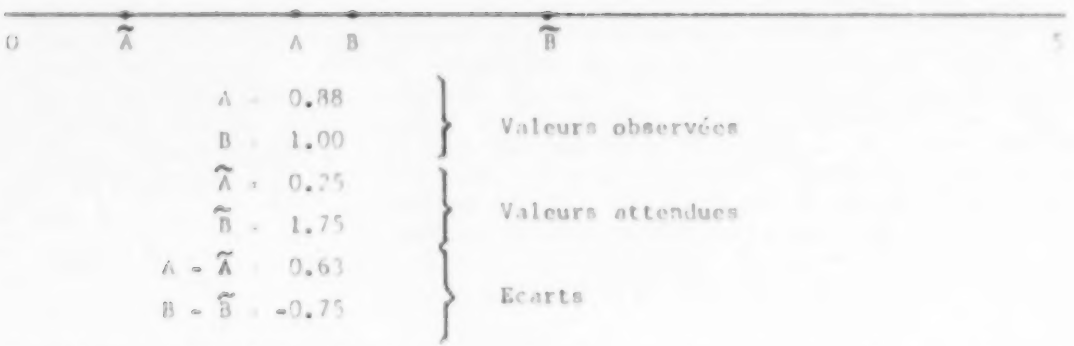
b) Les attentes des étudiants sont-elles complètement façonnées par les situations vécues spécifiquement dans chaque cours, chaque matière?

c) L'expérience collégiale (les caractéristiques académiques) constitue-t-elle un mécanisme de socialisation à des attentes pédagogiques précises?

2. Etude des caractéristiques des professeurs

En second lieu, après avoir annulé le jeu des caractéristiques étudiantes, nous mesurerons l'impact des caractéristiques des professeurs sur les perceptions de leurs "juges"

La phase B déplace le centre d'intérêt vers la situation d'interaction pédagogique du cours ou de la classe. Connaissant les tendances à l'insatisfaction de certains groupes étudiants et la composition de chaque classe quant aux caractéristiques de ces groupes, il est possible de calculer le niveau d'insatisfaction attendu pour une classe si seules les caractéristiques étudiantes ont un rôle dans la dynamique de l'insatisfaction. Nous connaissons d'autre part le niveau d'insatisfaction observé pour chaque classe ou chaque professeur. De la comparaison des deux valeurs, on tire une indication de l'importance de la situation de classe (du comportement du professeur entre autres choses) dans la détermination du degré d'insatisfaction des étudiants. Le graphique 3 illustre les résultats issus de la comparaison. Deux professeurs peuvent, selon les mesures du test PERPE, engendrer une quantité à peu près égale d'insatisfaction (la différence entre 1.00 et 0.88 étant de 0.12). Imaginons que les étudiantes ont plus tendance que les garçons à être satisfaites de la situation quelle qu'elle soit. Si la classe A est entièrement composée de filles et la classe B entièrement composée de garçons, indépendamment des professeurs de ces deux classes, les valeurs attendues seront très différentes (entre A et B, la différence est de 1.5). Comparant valeurs attendues et valeurs observées pour chaque classe, on conclut que le professeur A est nettement plus générateur d'insatisfaction que le professeur B, même si les scores cal-



Graphique 3. Position des valeurs attendue et observée pour deux professeurs, A et B, sur le continuum d'insatisfaction.

culés d'après les résultats du test ne montrent que peu de différence entre les deux. Le premier professeur ajoute à l'insatisfaction déjà latente dans sa classe, le second fait échec à cette tendance latente (écart positif pour A et négatif pour B. Plus les écarts sont grands pour l'ensemble des classes, plus la situation de classe est importante dans la dynamique de l'insatisfaction. Une des raisons de cette importance se trouve éventuellement dans le comportement du professeur. La phase B essaiera d'expliquer les écarts à partir des caractéristiques personnelles et professionnelles des professeurs. Si le pouvoir d'explication de ces caractéristiques est faible, il faudra faire des hypothèses quant aux autres sources d'explications. Certaines de ces hypothèses pourront être vérifiées dans la seconde étape de la démarche globale de recherche du service PERPE. Il se peut, par exemple, qu'il y ait des combinaisons particulières de caractéristiques étudiantes et professorales qui soient génératrices d'insatisfaction. Nous pourrons au moins répondre aux questions suivantes à la fin de la phase B:

a) Quelle est l'importance de la "situation de classe" dans la dynamique de l'insatisfaction?

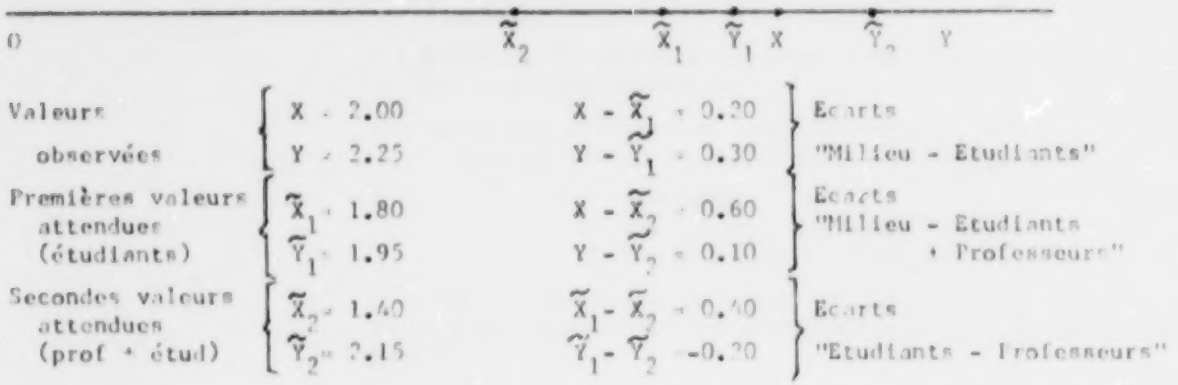
b) Quelles caractéristiques des professeurs sont liées à l'apparition de l'insatisfaction dans la classe?

c) Jusqu'à quel point les caractéristiques personnelles et professionnelles des professeurs expliquent-elles le niveau d'insatisfaction d'une classe étant donnée la composition étudiante de la classe?

3. Etude des caractéristiques structurelles

Par ailleurs, il se peut que ce soient les structures dans lesquelles s'insèrent professeurs et étudiants qui déterminent une partie de l'insatisfaction exprimée. Cette mesure fera l'objet de la troisième étape

La phase C est du même type que la phase B si on y ajoute une seconde façon de déterminer le niveau d'insatisfaction attendu. Le graphique 4 présente trois mesures d'insatisfaction pour deux matières X et Y: une mesure observée d'après les résultats du test (X et Y), une mesure attendue si on tient compte des étudiants qui suivent les cours de chacune des matières ($\overline{X}_1$ et $\overline{Y}_1$), une mesure attendue si on tient compte des étudiants et des professeurs qui enseignent chacune des matières ($\overline{X}_2$ et $\overline{Y}_2$). De façon absolue, la matière Y entraîne plus d'insatisfaction que la matière X. Les étudiants de la matière X ont moins tendance à être insatisfaits que ceux de la matière Y si on fait abstraction de la matière. Dans le cas de la matière X, les caractéristiques du corps



Graphique 4. Positions des valeurs attendues et observées pour les matières X et Y sur l'échelle d'insatisfaction.

professoral atténuent la tendance à l'insatisfaction alors que dans le cas de la matière Y, la composition du corps professoral hausse le niveau d'insatisfaction. S'ils avaient les mêmes populations étudiantes et professorales les matières X et Y seraient beaucoup plus différentes que ne le révèlent les résultats du test PERPE. La matière X est mal adaptée aux étudiants qui la suivent mais les professeurs parviennent à atténuer ce décalage. La matière Y est aussi mal adaptée aux étudiants, mais ici les professeurs sont en bonne partie responsables de ce fossé. Cette brève description donne une idée du type de constatations auxquelles nous amèneront les résultats de la phase C. Nous pourrons mesurer, à l'état pur, les problèmes d'insatisfaction propres à chaque découpage structurel du réseau collégial et voir l'importance de ce niveau de la réalité dans la dynamique de l'insatisfaction.

4. Synthèse

Avant de s'engager dans ces étapes logiques,

Jusqu'ici nous avons décrit divers blocs de recherches. Chacun des ces blocs sera réalisé comme une entité et fera l'objet d'un rapport. Il convient de résumer ici les blocs décrits.

1 - Etude des déterminants étudiants des attentes pédagogiques.

2 - Etude des déterminants étudiants de l'évaluation de la réalité pédagogique.

3 - Etude des déterminants étudiants de l'insatisfaction.

4 - Etude de la contribution professorale à l'insatisfaction étudiante.

5 - Etude des différences structurelles quant à l'insatisfaction et aux causes de son apparition.

a) les CEGEP
b) les secteurs d'enseignement
c) les matières ou disciplines

L'ordre des blocs est important et implique que chaque étape tient compte des résultats accumulés antérieurement.

F. Travaux préliminaires

Trois études doivent être réalisées avant de s'engager dans la séquence décrite plus haut:

il faut déterminer sur quels éléments de la situation pédagogique nous nous attarderons,

1.- Analyse dimensionnelle des 61 éléments du test PERPE: cette étude a pour objet le regroupement des éléments du test sur la base de concepts centraux mesurés par plusieurs éléments du test. Cette étude est nécessaire si on veut appliquer le schéma d'analyse que nous venons de présenter aux diverses facettes de l'insatisfaction étudiante telle que mesurée par le test PERPE.

connaître la population étudiante qui a répondu

2.- Analyse de la composition des classes en termes de caractéristiques étudiantes: le test PERPE n'est pas appliqué à un échantillon de l'univers collégial (les classes ne sont pas choisies au hasard, il en va de même des étudiants). Comme le test atteint un très grand nombre d'étudiants nous pouvons avoir confiance dans les résultats obtenus en autant qu'on puisse comparer le groupe des étudiants rejoints par le test avec la population réelle des étudiants. Cette analyse fournira les éléments pour discuter de la représentativité des données. En second lieu, elle permettra de déceler jusqu'à quel point la composition des classes est homogène. Enfin, elle fournira les données nécessaires au calcul des valeurs attendues d'insatisfaction pour les phases B et C.

et connaître aussi la population professorale qui a été évaluée

3.- Analyse de la composition des "milieux" en termes de caractéristiques des professeurs: comme dans II, cette analyse vise l'évaluation de la représentativité du groupe de classes auxquelles le test fut administré, la description de l'homogénéité des milieux quant à la composition du corps professoral et le calcul des données nécessaires à l'établissement des valeurs attendues de la phase C.

Durée.

Deux années et demi, débutant en janvier 1971.

Personnel nécessaire.

Tel que le montre le tableau ci-dessous, les étapes qui demeurent à réaliser exigeront un total de 116 semaines au minimum. Tenant compte des activités diverses au sein de l'équipe (lectures, réunions, collaboration à de courtes tâches urgentes, etc...), on doit calculer sur une base de 30 semaines/année le travail d'un chercheur sur un projet majeur. L'achèvement du projet exigera donc le travail de 4 personnes/année, ou 2½ personnes pendant 1½ ans à partir de janvier 1972.

Répartition en semaines du temps
nécessaire à la réalisation du projet R-15

Phase	Bloc	Programmation	Analyse	Rapport	Total
Préli-minaire	I II III	Terminé	Terminé 2 semaines 2 semaines	4 semaines	8 semaines
A	1 2 3	Terminé 2 semaines 2 "	4 " 4 " 4 "	20 semaines	36 semaines
B	4	2 "	12 "	20 semaines	34 semaines
C	5a 5b 5c	2 " 2 " 2 "	12 "	20 semaines	38 semaines

TOTAL : 116 semaines

Projet P-16: reprise du programme d'analyse sociologique avec un nouvel échantillon.

A. Objectif.

Ce projet a pour objectif de vérifier la stabilité des résultats obtenus avec le programme d'analyse sociologique, tel qu'appliqué aux données de l'échantillon de l'automne 1970 (exploitation A).

Contrôlant le jeu possible de variables circonstantielles sur les résultats d'un échantillon isolé, la reprise de la même démarche méthodologique avec un nouvel échantillon permettra d'identifier les variables dont l'influence sur les résultats au test PERPE est constante, et celles dont l'influence est sujette à changements.

B. Démarche.

Conformément à la description détaillée du programme d'analyse sociologique présentée ci-haut, il s'agira de procéder, en trois grandes étapes, au contrôle de variables étudiantes, professorales et structurales prises comme variables explicatives (indépendantes) des réponses étudiantes au test PERPE (variables dépendantes).

Ajoutons cependant que les résultats obtenus avec l'échantillon d'automne 1970 nous permettront d'éliminer certaines variables (dépendantes et indépendantes), réduisant ainsi la somme des données à introduire dans la démarche analytique.

De plus, l'ensemble des étapes instrumentales, et plus spécialement celles de programmation, étant éliminées, il sera possible de réaliser la séquence des opérations en beaucoup moins de temps.

C. Echantillon.

Le choix de l'échantillon n'est pas encore arrêté définitivement. Il s'agira probablement de l'exploitation d'automne 1971.

D. Durée.

Quatre mois.

E. Personne nécessaire.

Une personne.

ANNEXE H

Description détaillée des projets:

S-1: exploitation des tests PERPE et SPOT à l'échelle du réseau collégial public.

S-3: exploitation contractuelle.

Projet S-1: exploitation des tests PERPE et SPOT à l'échelle du réseau collégial public.

L'exploitation du test PERPE a pour but d'offrir aux professeurs un outil de perfectionnement pédagogique leur permettant de mieux connaître l'impact de leur relation avec leurs étudiants. Le test est d'usage facultatif et les résultats individuels sont confidentiels. L'exploitation permet cependant de recueillir des statistiques générales pour l'ensemble du réseau collégial, statistiques qui sont, elles, publiées. Ajoutons enfin que le test est offert gratuitement.

Voici les différentes étapes qui doivent être remplies pour que le test puisse être disponible aux professeurs.

1. Publicité aux cadres.

Cette publicité, en plus de présenter les objectifs de l'exploitation et un texte d'accord entre le collège et le service PERPE, demande au D.S.P. de trouver un responsable local et un relanceur. Il se peut cependant qu'une même personne remplisse les deux fonctions.

Le responsable local a pour rôles de distribuer la publicité aux professeurs, de recueillir les inscriptions, de réserver un moment où le professeur pourra administrer le test, de remettre au professeur le matériel d'administration du test, de recevoir les feuilles de réponses des étudiants et de faire parvenir ces feuilles au service PERPE. C'est lui aussi qui distribue et recueille les questionnaires de l'Opération Bilan et qui met à la disposition du collège d'autres publications de PERPE. Son rôle se résume donc à celui d'agent administratif.

La tâche du relanceur consiste à aider le professeur à interpréter ses résultats. Il est donc important d'avoir des personnes qui peuvent maîtriser la mécanique du test et qui peuvent effectuer des entrevues individuelles ou de groupe.

2. Guide du responsable local.

Cette partie de la tâche consiste à préparer et à envoyer au responsable local un guide lui indiquant les diverses tâches qu'il aura à remplir, à quel moment et comment il devra le faire.

3. Matériel de publicité et d'administration du test.

Cette partie de la tâche consiste à préparer le matériel de publicité (Guide d'information et Guide d'inscription) et le matériel d'administration du test (manuel d'administration, cahier du test, fiche d'identification du professeur, questionnaire auxiliaire de l'étudiant, feuille de réponses de l'étudiant) et à envoyer un nombre suffisant de copies dans chacun des collèges.

4. Réception des feuilles de réponses.

Après réception de la fiche d'identification du professeur, des feuilles de réponses des étudiants et des questionnaires auxiliaires des étudiants, nous vérifions le matériel reçu, lui assignons un nouveau code (en vue de protéger la confidentialité), l'enregistrons et l'acheminons ensuite vers l'informatique. Les feuilles de réponses des étudiants sont alors lues au lecteur optique.

5. Envoi du Dossier personnel au professeur.

Après avoir reçu le Portrait pédagogique du professeur et la distribution des étudiants selon leur cote d'insatisfaction, nous inscrivons la réception dans nos dossiers et préparons le matériel qui doit compléter l'envoi au professeur: Guide d'analyse, Servi chaud ou froid, texte sur les relanceurs locaux et lettre d'introduction. Le Dossier est ensuite posté au domicile du professeur. Nous inscrivons alors dans nos livres que le Dossier a été mis à la poste.

Deux semaines environ séparent le moment où le professeur administre le test et le moment où il reçoit son Dossier.

6. Vérification du matériel.

A la fin de l'exploitation, nous faisons un inventaire du matériel qui reste dans les collèges et recueillons les fiches d'inscriptions.

7. Opération Bilan.

Après l'exploitation, nous compilons diverses statistiques (répartition des inscriptions par collège, taux de réutilisation, etc...) et effectuons une analyse des motivations à utiliser ou à ne pas utiliser le test. Nous essayons aussi de voir quel est le taux d'utilisation de la relance et essayons de vérifier la perception que les professeurs ont de nos services.

Ces tâches impliquent 3/5 du temps du responsable de l'exploitation, le temps d'une secrétaire et le 1/5 du temps d'un adjoint administratif.

Projet S-3: exploitation contractuelle

PERPE reçoit régulièrement des demandes d'exploitation provenant d'individus ou d'autres institutions que celles inclues dans le réseau collégial public.

Nous n'acceptons de répondre aux demandes d'exploitation d'individus que lorsque ces personnes travaillent hors du Québec. Ces personnes doivent assumer les frais d'envoi du matériel et du Dossier. De plus, ces demandes ne sont acceptées que si nous jugeons que le test peut être applicable à la situation pédagogique des demandeurs.

Des demandes d'exploitation proviennent aussi d'institutions. Quoique ces demandes portent surtout sur l'exploitation, nous insistons:

a) pour que des recherches puissent aussi être effectuées (normes spécifiques à l'institution, résultats généraux pour l'institution, étude sur l'adaptation du test au contexte pédagogique en question) parallèlement à l'exploitation;

b) pour effectuer nous-mêmes la relance.

Lorsque le CRASE accepte de répondre à de telles demandes d'exploitation, c'est sous forme contractuelle et après avoir vérifié si le test peut être administré dans cette institution. Il est évident, en ce sens, que nous n'accepterions pas de demandes provenant du niveau secondaire (sauf à titre expérimental, au niveau secondaire V).

Afin de ne pas nuire aux activités pour lesquelles le CRASE est financé, nous verrons à ce que ces contrats soient rentables pour le service. Ces contrats seront rédigés selon le modèle mis au point cette année pour l'école Polytechnique. Ce contrat, dont copie est rapportée en Appendice, précise les conditions selon lesquelles l'exploitation est réalisée (services offerts et coûts), les recherches qui seront effectuées et les modalités de la relance (ainsi que les coûts attachés à la relance). Ce type de contrat permet de réaliser les conditions ci-haut mentionnées.

Appendice à l'annexe H

Contrat de services avec l'Ecole Polytechnique

ARTICLE 1

Responsabilités du Service PERPE pour l'exploitation

En égard à l'exploitation du test PERPE auprès des professeurs de l'Ecole Polytechnique, le Service PERPE s'engage à assumer les tâches suivantes:

a) la préparation d'une documentation écrite pour tous les professeurs (temps plein et temps partiel) de l'Ecole Polytechnique;

b) la préparation d'une pochette d'informations détaillées pour tous les chefs de départements;

c) la préparation d'un texte d'information devant être publié dans le journal des étudiants de l'Ecole Polytechnique;

d) la préparation et l'animation d'une réunion d'information sur le Service PERPE pour tous les professeurs de l'Ecole Polytechnique;

e) la participation du Service PERPE à une séance d'informations à l'intention de tous les étudiants;

f) le prêt à l'Ecole Polytechnique de tout le matériel nécessaire à l'administration du test;

g) la compilation mécanographique des résultats;

h) l'envoi à chaque professeur d'un Dossier confidentiel de résultats, incluant un Guide détaillé qui permet au professeur d'effectuer seul l'analyse du Portrait pédagogique tracé par ses étudiants;

i) le respect de la confidentialité la plus stricte concernant le contenu des Dossiers personnels de résultats remis à chaque professeur;

j) la rédaction d'un court rapport administratif sur le déroulement du projet.

ARTICLE 2

Responsabilité de l'Ecole Polytechnique pour l'exploitation

De son côté, l'Ecole Polytechnique s'engage à assumer les tâches et obligations suivantes:

a) l'identification d'un agent administratif local qui aura notamment pour fonctions:

- de superviser les procédures d'inscription, de distribution de matériel et de retour des dossiers;
- de voir à adapter aux contingences locales le procédurier administratif suggéré par le Service PERPE;
- de répondre aux demandes d'informations;
- d'organiser toute séance d'information jugée nécessaire;

b) l'autorisation donnée à tout professeur de l'Ecole Polytechnique d'utiliser une période normale de cours (50 min.) pour chacun des groupes d'étudiants auquel il désire administrer le test PERPE;

c) l'entière liberté laissée à tout professeur d'utiliser ou non le test PERPE;

d) la complète gratuité pour les professeurs du service offert;

e) l'absence de toutes pressions pour obtenir d'un professeur la divulgation du contenu de son Dossier personnel de résultats.

ARTICLE 3

Description du service de relance

Compte tenu des objectifs de perfectionnement professionnel visés par PERPE à travers les services qu'il offre, la fonction de relance doit être considérée comme partie intégrante des services en question. Cette fonction de relance peut prendre plusieurs formes:

a) stages ou sessions d'informations techniques pour les professeurs qui rencontrent des difficultés dans l'analyse de leur Dossier de résultats;

b) sessions de synthèse interprétative et diagnostique débouchant sur des suggestions concrètes visant à modifier les caractéristiques de la relation professeur-étudiants dans la direction des objectifs pédagogiques visés par le professeur;

c) entrevues individuelles (de type a ou b) pour ceux qui préfèrent ce mode de relation;

d) stages de perfectionnement centrés sur des aspects spécifiques du Dossier;

e) tout autre type d'activité suggéré par des professeurs de l'Ecole ou par le représentant de PERPE.

ARTICLE 4

Responsabilités du Service PERPE pour la relance

Le Service PERPE assume l'entière responsabilité des activités de relance auprès des professeurs de l'Ecole Polytechnique. Il s'occupe notamment:

a) de concevoir des activités adaptées aux besoins du milieu;

b) de préparer la documentation nécessaire sur chacune des activités offertes;

c) d'organiser les rencontres en collaboration avec l'agent administratif local;

d) d'animer les rencontres.

ARTICLE 5

Responsabilités de l'Ecole Polytechnique pour la relance

A titre de support à la relance, l'Ecole Polytechnique fournit les locaux (v.g. bureau pour entrevues, salles de réunions, etc.) et le matériel nécessaire au bon déroulement des activités de relance.

De plus, l'Ecole Polytechnique reconnaît le caractère strictement confidentiel des informations recueillies par tout représentant de PERPE dans le cadre des activités de relance.

ARTICLE 6

Nécessité des travaux de recherche

Attendu que:

- le présent contrat constitue un précédent d'utilisation du test PERPE au niveau universitaire;
- l'Ecole Polytechnique se montre intéressée à institutionnaliser un tel service pour ses professeurs;
- les professeurs de l'Ecole Polytechnique seront sûrement intéressés à obtenir divers résultats généraux sur l'exploitation du test PERPE chez eux;

le Service PERPE croit essentiel que le présent projet d'exploitation s'accompagne de quelques recherches psychométriques et sociologiques.

ARTICLE 7

Description des travaux de recherche

Les travaux de recherche les plus immédiats nous paraissent être les suivants:

a) cueillette d'informations auprès des professeurs et des étudiants concernant les modifications possibles à l'instrument utilisé, notamment l'identification de dimensions inutiles de même que de dimensions qui auraient intérêt à être ajoutées pour mieux mesurer la situation pédagogique telle que vécue à l'Ecole Polytechnique;

b) production de normes spécifiques pour l'Ecole Polytechnique, suite à l'exploitation d'automne 1971; envoi de ces normes aux utilisateurs du test; utilisation de ces normes lors de l'exploitation du printemps 1972;

c) sous réserve d'un échantillonnage suffisant (minimum de 50 classes), compilation statistique de résultats d'ensemble basés sur l'échantillon recueilli lors de l'exploitation d'automne et comparaison de ces résultats d'ensemble aux données similaires recueillies dans les CEGEP.

ARTICLE 8

Responsabilité du Service PERPE pour la recherche

Le Service PERPE assume l'entière responsabilité des travaux de recherche décrits à l'article 7 ci-dessus. La réalisation de ces travaux de recherche inclut:

a) la cueillette des données (s'il y a lieu);

b) le traitement de ces données (mécanograph. ou autre);

c) l'analyse des résultats;

d) la rédaction et la publication d'un rapport vulgarisé destiné à tout le personnel enseignant et administratif de l'Ecole Polytechnique.

Notons que le contenu de ces rapports respectera intégralement la confidentialité des Dossiers individuels remis aux professeurs.

ARTICLE 9

Responsabilités de l'Ecole Polytechnique pour la recherche

L'Ecole Polytechnique s'engage à fournir au Service PERPE, qui les tiendra confidentielles, diverses informations sur son personnel enseignant (v.g. sexe, âge, formation académique, expérience d'enseignement, département, etc.). Ces informations sont essentielles pour évaluer la représentativité de l'échantillon des utilisateurs du test.

ARTICLE 10

Droits de propriété

Le Service PERPE demeure l'unique propriétaire de toutes les données recueillies dans le cadre du présent contrat.

ARTICLE 11

Contrôle de la diffusion des résultats

L'Ecole Polytechnique se réserve le droit d'autoriser ou non la publication de tout document traitant des résultats recueillis lors de l'exploitation du test PERPE auprès de ses professeurs. Aussi, le Service PERPE devra-t-il soumettre pour approbation aux autorités compétentes de l'Ecole Polytechnique toute publication traitant des informations recueillies dans le cadre du présent contrat.

ARTICLE 12

Coût de l'exploitation d'automne 1971

Les frais chargés par le Service PERPE pour l'exploitation d'automne 1971 s'établissent comme suit:

a) un montant initial de mille (1,000) dollars doit couvrir la planification et l'organisation du service, de même que les diverses activités d'information;

b) pour les cent premières classes traitées le coût unitaire est de vingt (20) dollars;

c) à partir de la 101ème classe, le coût unitaire est réduit à dix (10) dollars.

ARTICLE 13

Coût de l'exploitation du printemps 1972

Les frais chargés par le Service PERPE pour l'exploitation du printemps 1972 s'établissent comme suit:

a) un montant initial de deux cents (200) dollars est exigé pour couvrir la mise en marche de l'exploitation du printemps 1972;

b) pour les cent (100) premières classes traitées, le coût unitaire est de vingt (20) dollars;

c) à partir de la 101ème classe, le coût unitaire est réduit à dix (10) dollars.

ARTICLE 12

Coût de l'exploitation d'automne 1971

Les frais chargés par le Service PERPE pour l'exploitation d'automne 1971 s'établissent comme suit:

a) un montant initial de mille (1,000) dollars doit couvrir la planification et l'organisation du service, de même que les diverses activités d'information;

b) pour les cent premières classes traitées le coût unitaire est de vingt (20) dollars;

c) à partir de la 101ème classe, le coût unitaire est réduit à dix (10) dollars.

ARTICLE 13

Coût de l'exploitation du printemps 1972

Les frais chargés par le Service PERPE pour l'exploitation du printemps 197[illegible] s'établissent comme suit:

a) un montant initial de deux cents (200) dollars est exigé pour couvrir la mise en marche de l'exploitation du printemps 1972;

b) pour les cent (100) premières classes traitées, le coût unitaire est de vingt (20) dollars;

c) à partir de la 101ème classe, le coût unitaire est réduit à dix (10) dollars.

ARTICLE 14

Coût du service de relance

Les frais chargés par le Service PERPE pour le service de relance s'établissent comme suit:

a) un montant initial de cinq cents (500) dollars doit couvrir la planification des activités de relance et la diffusion des informations pertinentes;

b) la réalisation des diverses activités de relance sera facturée à un taux de cent (100) dollars par jour de travail auprès des professeurs, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix jours.[1]

ARTICLE 15

Autorisation des activités de relance

Le Service PERPE soumettra pour approbation aux autorités compétentes de l'Ecole Polytechnique tout projet d'activité demandé par les professeurs ou suggéré par le représentant de PERPE.

ARTICLE 16

Coût des travaux de recherche

Les frais chargés par le Service PERPE pour les travaux de recherche décrits à l'article 7 s'élèvent à $2,000.

---

[1] Le Service PERPE ne peut s'engager à offrir plus que ce nombre de journées.

ARTICLE 17

Modalités de paiement

Les divers versements s'effectueront comme suit:

a) un montant initial de mille (1,000) dollars pour la mise en marche de l'exploitation d'automne sera exigible dès la signature du contrat;

b) le 1er décembre 1971, un relevé d'honoraires sera envoyé à l'Ecole Polytechnique pour couvrir les item suivants:

- le coût de l'exploitation d'automne, calculé selon les critères établis aux paragraphes b) et c) de l'article 12;
- le montant initial de cinq cents (500) dollars pour la mise en marche des activités de relance;
- la moitié du coût des travaux de recherche, soit mille (1,000) dollars.

c) le 1er mars 1972, un relevé d'honoraires sera envoyé à l'Ecole Polytechnique pour couvrir les item suivants:

- le coût des activités de relance réalisées à cette date;
- le montant initial de deux cents (200) dollars pour la mise en marche de l'exploitation du printemps 1972.

d) Enfin, le 15 mai 1972, un dernier relevé d'honoraires couvrira les item suivants:

- le coût de l'exploitation du printemps 1972, calculé selon les critères établis aux paragraphes b) et c) de l'article 13;

- la balance du coût des activités de relance;

- la balance du coût des travaux de recherche, soit mille (1,000) dollars.

VEUILLEZ NOTER: tous les chèques devront être faits à l'ordre du Collège Bois-de-Boulogne.

Ayant pris connaissance des modalités de cette entente, les parties contractantes ont signé.

_____
pour l'Ecole Polytechnique

_____
pour le Service PERPE

_____
pour le Collège Bois-de-Boulogne

Fait à Montréal, ce ième jour du mois d 1971.

ANNEXE J

Description détaillée du projet:

S-2: expérimentation d'un plan d'exploitation maximisée.

Projet S-2: expérimentation d'un plan d'exploitation maximisée

A- Objectifs.

Cette expérimentation a pour objectif principal d'amener les diverses composantes d'un milieu donné (étudiants, professeurs, administrateurs) à analyser leur situation pédagogique par l'intermédiaire d'une utilisation planifiée de PERPE.

Cette expérience poursuit aussi d'autres objectifs. Elle a pour buts seconds:

a) de voir à quelles conditions un test comme PERPE peut avoir une utilité "la plus grande possible";
b) de voir quelle est la situation pédagogique vécue dans ces milieux et les relations qui existent entre les résultats au test et ces situations;
c) enfin, de déterminer davantage quelles sont les ressources qu'il est possible d'apporter aux professeurs en relation avec l'utilisation de PERPE.

B- Description.

1. Présentation.

Les objectifs et les modalités de cette expérimentation seront d'abord présentés aux D.S.P. de chacun des collèges et aux représentants des professeurs. Nous offrirons de rencontrer les Commissions pédagogiques locales pour leur faire mieux connaître l'expérience. Une fois les milieux d'expérimentation choisis, nous rencontrerons les divers départements pour leur présenter l'expérience.

2. Services offerts.

Cette expérimentation comportera divers services.

a) Dossiers individuels.

Ces Dossiers sont partie intégrante de toute exploitation.

b) Résultats généraux.

Ils seront remis à chaque institution où se fera l'expérimentation. Ces résultats comporteront des statistiques et des hypothèses interprétatives. Des mécanismes seront étudiés pour voir selon quelles modalités ces résultats pourront être discutés dans l'institution. Il y aura participation active du responsable de cette expérience à l'analyse ci-haut décrite.

c) Profils départementaux.

L'annexe K précise ce qu'est un profil de département et à quelles conditions il est construit.

En résumé, le "Portrait de Famille" constitue un ensemble de résultats au test PERPE, provenant d'environ 10 personnes qui ont quelque chose en commun (matière enseignée, approche pédagogique) et qui acceptent de voir leurs résultats regroupés (par calcul de moyennes) en un Portrait qui compare entre eux les résultats du groupe,de la matière et du réseau sur chacune des dimensions du test. Le "Portrait de Famille" n'est remis qu'aux professeurs dont les résultats servent à constituer ce Portrait.

Alors que les résultats généraux pourraient permettre à l'ensemble de l'institution de mieux connaître sa situation pédagogique, les Portraits de Famille permettraient aux départements ou groupes qui en font la demande de mieux analyser leur situation spécifique.

En conclusion, cette approche pourrait favoriser un changement global, mais en respectant chacun des niveaux de confidentialité énoncés au chapitre II (section E).

d) Activités d'animation.

Des sessions pédagogiques pourront être organisées sur demande:

- par le CRASE seul;
- par le CRASE, en collaboration avec d'autres organismes.

e) Observation locale,

Nous comptons réserver du temps pour observer la situation pédagogique vécue dans le CEGEP. Pour ce faire, il faudra à la fois utiliser les informations apportées par l'instrument, mais aussi s'en décentrer. Nous ne connaissons guère les méthodologies employées par les utilisateurs de PERPE. Cette expérience pourrait nous apporter des informations précieuses en ce sens. Un rapport sur ces observations (en respectant la confidentialité) pourrait être remis aux diverses composantes de l'institution.

C- Durée.

Ce projet s'échelonnera sur deux ans. Quatre collèges serviraient chaque année de milieux d'expérimentation. La seconde année est nécessaire pour expérimenter diverses améliorations qui nous seraient suggérées par le fonctionnement de ce programme durant la première année.

D- Personnel nécessaire.

Ce projet occupera les 3/5 du temps du responsable de l'exploitation et le temps plein d'un animateur. Voici un aperçu de la répartition du temps de ces personnes.

1. Publicité et mise en marche du projet.

Environ deux mois de travail d'ici juin 1972.

2. Portraits de Famille.

Chaque portrait implique de trois à quatre jours de travail. Si nous construisons cinq ou six Portraits dans chacune des quatre institutions, nous pouvons prévoir de trois à quatre mois de travail pour l'interprétation et l'explication des Portraits de Famille. Un ou deux autres mois peuvent être nécessaires à la poursuite de la réflexion avec chacun des départements.

3. Relance auprès des individus.

a) Sessions de groupe pour expliquer le test.

Nous pouvons prévoir de trois à quatre sessions de groupe par institution pour expliquer le test. Chaque session durant environ une journée, nous prévoyons investir près d'un mois dans cette tâche.

b) Sessions individuelles.

Nous pouvons prévoir de dix à vingt rencontres d'une durée de deux heures par institution. Cette tâche exigera environ un mois de travail.

4. Résultats généraux.

Environ quatre semaines sont nécessaires à la publication de chacun des textes de résultats généraux. Nous pouvons donc prévoir quatre mois de travail pour la rédaction de ces textes, un mois de travail pour l'analyse des mécanismes d'étude et trois semaines de relance par institution.

5. Observation de la situation pédagogique.

Environ quatre mois seraient nécessaires pour réaliser cette tâche. Un questionnaire pourra au besoin être rédigé pour favoriser cette observation. La rédaction du rapport ne devrait pas prendre plus de deux mois.

6. Offre de ressources.

Cette tâche prendrait de deux à trois mois.

N.B.: Cette répartition des temps n'est pour l'instant qu'approximative. Ces prévisions devront être réajustées en fonction des besoins du milieu et après discussion avec les principaux intéressés.

ANNEXE K

Description détaillée du projet:

S-4: portraits de famille.

Projet S-4: portraits de famille

A- Situation.

Suite à une demande provenant d'un département, le Service PERPE a commencé cette année à offrir des "Portraits de Famille". Un département a déjà eu recours à ce service et quelques autres songent sérieusement à s'en prévaloir lors de l'exploitation du printemps. Etant donné la nature expérimentale de ce projet, nous n'avons pas fait de publicité au premier semestre. Nous informerons davantage les départements sur le recours possible à une telle expérience lors de l'exploitation du printemps.

B- Nature du projet.

1. Description sommaire.

Le "Portrait de Famille" constitue un ensemble de résultats au test PERPE, résultats provenant d'environ 10 personnes qui ont quelque chose en commun et qui acceptent de voir leurs résultats regroupés (par calcul de moyennes) en un tel Portrait. Ce sont, par exemple:

a) des professeurs qui, à l'intérieur d'un département, donnent un même cours (Philo 101, Maths 101 ou 103, Français 101, etc...);

b) des professeurs qui, à l'intérieur d'un département, se sont regroupés en fonction d'une idéologie, d'une approche pédagogique particulière, d'affinités personnelles, etc...;

c) des professeurs qui, bien que n'appartenant pas au même département, se sont regroupés en fonction d'une idéologie, d'une approche pédagogique particulière, d'affinités personnelles, etc...

Le concept de Famille a donc une extension très large même si, fondamentalement, la famille c'est le département.

2. Conditions d'éligibilité.

Un minimum de dix professeurs est exigé, parce que les mesures ne sont suffisamment stables que lorsqu'une dizaine de dossiers sont regroupés. Pour que le professeur puisse inclure une deuxième classe dans le Portrait de famille, il faut absolument qu'au moins les deux-tiers des professeurs participants aient administré le test à deux classes et acceptent de les inclure toutes les deux dans le PORTRAIT-ROBOT. Si cette condition ne peut être remplie, nous n'utilisons qu'une seule classe de chaque professeur (à son choix).

Cette condition est posée parce que,si une minorité de professeurs participants incluent deux classes alors que les autres n'en ont qu'une, cette minorité doublée prendra artificiellement une importance exagérée qui pourrait fausser le contenu du Portrait tracé pour le groupe.

Nous demandons aussi aux professeurs d'éviter de choisir des classes qui, en raison de leurs caractéristiques particulières, nuiraient à l'homogénéité du profil de groupe si on les incluait dans le calcul. Citons deux exemples.

a) Sur vingt (20) professeurs de philosophie qui désirent un profil de groupe, un seul d'entre eux donne un cours optionnel spécialisé, très différent des cours de base par le contenu et/ou l'approche pédagogique.

b) Sur quinze (15) classes évaluées que l'on désire regrouper en un profil de groupe, une ou deux proviennent d'étudiants du professionnel, tandis que la très grande majorité (13 ou 14) proviennent d'étudiants du général.

C'est donc au groupe de déceler ces cas spéciaux et de décider s'ils lui apparaissent suffisamment marginaux pour nécessiter leur exclusion du profil de groupe.

3. Liberté de participation.

Même s'il est essentiel que la demande d'un Portrait départemental résulte d'un désir clairement exprimé d'une forte majorité des membres d'un département, il n'est pas obligatoire que tous y participent.

Dans la ligne de philosophie des services offerts par PERPE, il est primordial qu'aucun professeur ne subisse "d'invitations pressantes" pour administrer le test PERPE. Cette décision doit demeurer tout-à-fait libre, au risque même de rendre irréalisable un projet de profil départemental.

4. Politique de confidentialité.

Le "Portrait de Famille" n'est remis qu'aux professeurs dont les résultats servent à constituer ce Portrait. Ainsi que nous l'avons souligné dans nos politiques de diffusion (cf. chapitre II, section E), ces Portraits sont considérés par le CRASE tout aussi confidentiels que les Dossiers individuels.

C- Contenu du Portrait de famille.

Un portrait de groupe ne peut être 'tiré' tant que les portraits individuels qui le composeront n'ont pas été produits. Il faut donc attendre la fin de la période d'exploitation d'un semestre

donné. Le portrait de groupe est produit dans le mois qui suit la date de clotûre de la période d'exploitation. Les copies de ce portrait de groupe sont envoyées à l'adresse indiquée sur la formule de demande.

Voici, en résumé, les principales informations que contient un Portrait de famille:

a) une moyenne des mesures de réalité (MA), d'attentes (MB), d'insatisfaction brute (MAB), d'insatisfaction nette (MAL) pour chacune des dimensions et des sections; ces moyennes sont comparées à celles de la matière et du réseau, et un graphique permet de visualiser ces comparaisons;

b) le pourcentage de classes où il y a des rejets et des contradictions et le pourcentage moyen de sujets insatisfaits; les mesures du groupe, de la matière et du réseau sont rapportées pour chacune des dimensions et des sections;

c) un espace où chaque professeur peut indiquer ses propres résultats pour chacune des mesures.

Une copie du document technique expliquant la procédure suivie pour construire les "Portraits de Famille" est placée en Appendice à la présente annexe.

D- Avantages.

Ce type de Portrait permet à un groupe donné de mieux connaître sa situation pédagogique de façon libre. L'individu est donc moins isolé et peut envisager un changement individuel à travers un changement de groupe.

- -

Appendice à l'annexe K

Procédure de calcul et format des Portraits de famille

1.0 GÉNÉRALITES

Ce document a pour but de donner une description technique des "portraits de groupe" (projet 126). Il complète le document intitulé "Portrait de Famille".

2.0 RESTRICTIONS

2.1. Nombre minimum de professeurs:

Pour des raisons de confidentialité et de valeur statistique, il a été décidé que le nombre minimum de classes soit fixé à 10. Ainsi, advenant le cas où quelques personnes décident de mettre en commun leur dossier personnel, nous avons assez de garanties à l'effet que la confidentialité des dossiers des personnes ne participant pas à cette mise en commun sera respectée. De plus, un minimum de 10 classes semble nécessaire afin d'assurer une certaine stabilité au profil de groupe.

2.2. Distinction entre portrait de groupe et portrait de département:

Il importe de préciser la distinction entre un portrait de groupe et un portrait de département. En effet, un groupe homogène de professeurs peut faire la demande d'un portrait de groupe. Toutefois, de l'avis du Service PERPE, ce portrait ne sera un portrait de département qu'à partir du moment où au moins 75% des professeurs du département contribueront à construire le portrait.

En d'autres mots, pour qu'un portrait de groupe soit qualifié de départemental, il est nécessaire qu'au moins 75% du personnel enseignant de ce département administre le test PERPE et consente à ce que leur dossier individuel serve à construire le portrait du département.

2.3. Doubles classes:

Advenant le cas où des professeurs auraient administré le test PERPE Général à deux classes ou plus chacun, le Service PERPE décidera, en consultation avec les intéressés, de l'opportunité d'inclure dans le profil de groupe plusieurs classes d'un même professeur. Il va sans dire que, si l'ensemble des professeurs n'ont administré le test PERPE qu'à une seule classe, une seule des classes des autres professeurs sera inclue dans le portrait de groupe.

En somme, les restrictions sur ce point sont assez souples et les décisions seront prises en fonction de chaque cas particulier.

2.4. Comparaison avec la "matière":

Les résultats obtenus par les professeurs de la "matière" dans l'ensemble du réseau collégial ne seront inclus dans le dossier qu'à la condition expresse que le groupe de professeurs faisant la demande ne constitue pas plus de 25% des effectifs des professeurs de la matière.

En d'autres mots, si un groupe de 20 professeurs enseignant la matière X au Collège Y fait la demande d'un portrait de groupe, les résultats moyens de l'ensemble des professeurs utilisant PERPE et enseignant la matière X dans le réseau de tous les CEGEP ne seront inclus dans le portrait de groupe que si le nombre de classes de ces professeurs est supérieur à 80. Ainsi, les résultats relatifs à la matière ne seront pas trop contaminés (statistiquement!) par le groupe des professeurs inclus dans le portrait de groupe.

3.0 COMPRÉHENSION DES PARTICIPANTS

La raison majeure qui nous a amenés à adopter le format et le contenu présenté ci-après pour le portrait de groupe est la compréhension des participants; en effet, nous avons conservé, dans la mesure du possible, le sens accordé aux mesures dans le portrait individuel. Toutefois, un guide d'analyse sommaire sera nécessaire afin d'expliquer de façon moins technique les notions décrites plus loin. De plus, comme ce portrait de groupe n'est qu'expérimental, il est essentiel qu'un membre du Service PERPE participe aux rencontres où seront discutés les renseignements fournis par ce portrait et puisse ainsi recueillir un "feedback" valable sur les améliorations à y apporter.

4.0 FORMAT ET CONTENU DU PORTRAIT

4.1.0. Format du portrait:

Le format d'impression du portrait de groupe est décrit à l'annexe A de ce document.

4.2.0. Contenu du portrait:

Le contenu de ce portrait est tel que défini ci-après. La définition du groupe de classes servant à composer le portrait peut se faire soit par une liste des classes à inclure dans ce portrait, soit en spécifiant un collège et un département. Le contenu de ce profil réfère à des mesures de groupe, de matière et de réseau. De plus, un espace est prévu pour que le professeur puisse y inscrire ses résultats.

4.2.1. Mesures de groupe:

Ces mesures réfèrent au groupe qui a fait la demande d'un profil de groupe. Ces personnes peuvent alors se situer comme groupe par rapport aux dimensions du test PERPE.

4.2.2. Mesures de matière:

Ces mesures réfèrent à la matière, permettant ainsi au groupe de se comparer à un sous-groupe homogène du réseau. Le terme "matière" fait référence aux professeurs du réseau collégial qui enseignent la même matière, par exemple la philosophie. Ces mesures sont sujettes à la restriction décrite au paragraphe 2.4.

4.2.3. Mesures de réseau:

Ces mesures font référence à l'ensemble des professeurs du réseau collégial qui ont administré le test PERPE, permettant ainsi au groupe de se situer par rapport à la moyenne des professeurs.

4.2.4. Mesures du professeur:

Dans le profil de groupe, un espace est prévu afin que le professeur puisse inscrire ses résultats individuels fournis par le "Portrait pédagogique du professeur".

5.0 PROCÉDURE DE CALCUL

Nous conseillons aux lecteurs atteints de "mathématite" aigüe incurable de ne pas s'aventurer plus loin dans la lecture de ce document...

5.1. N

Dans le portrait de groupe, la colonne N réfère au nombre de classes conservées pour le calcul des scores moyens après avoir éliminé les classes où, sur la dimension examinée, un rejet se manifeste. Ainsi, un nombre apparaîtra pour les mesures de groupe, de matière et de réseau.

5.2. MA

La MA est la moyenne, pour les classes d'une catégorie, des mesures de réalité pour une dimension donnée, excluant les classes où cette dimension a été rejetée.

$$MA = \frac{\sum_{j=1}^{N_c} MA_j}{N_c}$$

où N_c = nombre de classes conservées en rapport à une dimension;

MA_j = la MA d'une classe j à cette dimension.

5.3. MB

La MB est la moyenne, pour les classes conservées d'une catégorie, des mesures d'attentes pour une dimension donnée

$$MB = \frac{\sum_{j=1}^{N_c} MB_j}{N_c}$$

où N_c = nombre de classes conservées;

MB_j = la MB d'une classes j à une dimension donnée.

5.4. C

La colonne C sert à renseigner sur la contradiction intra-classe sur cette dimension. Contrairement au profil individuel où le C n'apparaît que si la contradiction est trop forte, cette colonne servira à indiquer le pourcentage des classes où un C est présent sur la dimension examinée.

$$C = \frac{N_x}{N_c}$$

où N_x = nombre de classes où on observe une forte contradiction sur la dimension;

N_c = nombre de classes conservées en rapport à cette dimension.

5.5. R

La colonne R sert à indiquer le pourcentage des classes où la dimension examinée a été rejetée par une trop forte proportion des étudiants de la classe.

$$R = \frac{N_r}{N_c + N_r} = \frac{N_r}{N_t}$$

où N_r = nombre de classes où la dimension a été rejetée;

N_c = nombre de classes conservées en rapport à cette dimension;

N_t = nombre de classes qui ont administré le test.

5.6. P

La colonne P sert à indiquer, pour chaque dimension, le pourcentage moyen d'étudiants insatisfaits.

$$P = \frac{\sum_{j=1}^{N_c} P_j}{N_c}$$

où P_j = pourcentage d'étudiants insatisfaits de la classe j à une dimension;
N_c = nombre de classes conservées en rapport à cette dimension.

5.7. MAB

La MAB est la moyenne pour les classes d'une catégorie, des mesures d'insatisfaction brute pour une dimension donnée, excluant les classes où cette dimension a été rejetée.

$$MAB = \frac{\sum_{j=1}^{N_c} MAB_j}{N_c}$$

où MAB_j = insatisfaction brute d'une classe j à une dimension quelconque;
N_c = nombre de classes conservées en rapport à cette dimension.

5.8. MAL

La MAL est la moyenne algébrique pour les classes d'une catégorie des mesures d'insatisfaction nette pour une dimension donnée, excluant les classes où cette dimension a été rejetée.

$$MAL = \frac{\sum_{j=1}^{N_c} MAL_j}{N_c}$$

5.9. Graphiques MA-MB:

Ce graphique a pour but de visualiser les mesures de réalité et d'attentes. Pour chaque catégorie, la valeur de MA et de MB est positionnée sur un continuum variant de 1.00 à 5.00. La MA est représentée par A et la MB par B; si ces deux valeurs sont égales, un * sera imprimé.

5.10. Graphiques MAB-MAL:

Ce graphique a pour but de visualiser les mesures d'insatisfaction brutes et nettes représentées par B et N. Le continuum sur lequel ces mesures seront placées varie de -2.00 à +2.00. La B (MAB) sera imprimée à la fois dans la partie positive et négative du continuum, étant donné que cette valeur n'a pas de signe et que la MAL correspondante peut être soit positive, soit négative.

6.00 SCORES DE SECTION

Les scores de section relatifs à l'insatisfaction exprimée seront inclus dans le profil de groupe; la valeur des MAB, MAL et % de section sera calculée de la même façon que pour ceux des dimensions.

ANNEXE A

Format et contenu des portraits de groupe

Profil de groupe

(Réalités et attentes)

GROUPE:

COLLEGE:

Exploitation de l'automne 1971

NOMBRE DE CLASSES:

SECTION I

ENCADREMENT

DIM	CATE-GORIE	N	MA	MB	C	R	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00
01	GRO	12	3.28	3.67	10	20			A	B	
	MAT	69	3.51	3.80	15	15			A	B	
	RES	1900	3.48	3.79	10	08			A	B	
	PRO										
02	GRO										
	MAT										
	RES										
	PRO										

Profil de groupe

(Insatisfaction)

GROUPE:

COLLEGE:

Exploitation de l'automne 1971

NOMBRE DE CLASSES:

SECTION I

ENCADREMENT

DIM	CATE-GORIE	%	MAB	MAL	-2.00	-1.00	0.00	+1.00	+2.00
01	GRO	--	--	--					
	MAT	--	--	--					
	RES	--	--	--		MAB=B	MAL=N		
	PRO	--	--	--					
02	GRO								
	MAT								
	RES								
	PRO								

ANNEXE L

Description détaillée des projets:

S-5: service de relance

S-10: animation structurale (suite)

S-11: contacts réguliers avec les APP et les CRE

I- Besoins d'animation pédagogique dans les CEGEP.

Pour bien situer le rôle que le CRASE entend jouer dans le secteur de l'animation pédagogique, il importe que nous définissions ce champ de travail, tel que nous le percevons. C'est en fonction de cette conception que nous entendons orienter notre programme d'activités dans ce domaine.

Le texte de la présente section est tiré du Plan triennal (document 0171-01) présenté en janvier 1971 et approuvé par la DIGEC. Son inclusion ici confirme l'actualité de ce texte, un an après sa rédaction.

A. Définition provisoire de l'animation.

Le terme "Animation" désigne évidemment l'animation pédagogique. De façon analogique, l'animation pédagogique s'apparente partiellement à "de l'aide pédagogique individuelle pour les professeurs". Mais, compte tenu de ce que nous savons de l'A.P.I., l'animation pédagogique s'en distinguerait d'au moins deux façons: d'abord, elle peut s'adresser tout aussi bien à des groupes de professeurs qu'à des individus; de plus, elle ne vise pas de façon spéciale les individus en difficulté.

Une définition tout aussi provisoire, mais plus directe, pourrait être la suivante: "un ensemble structuré d'interventions, posées par une personne-ressource auprès de professeurs ou de groupes de professeurs, dans le but de les aider à exercer de plus en plus efficacement leurs fonctions d'enseignants".

B. Existe-t-il chez les professeurs des besoins d'animation?

Sans aucun doute. Plusieurs observations nous confirment l'existence de besoins pressants d'animation pédagogique dans tous les CEGEP. A titre illustratif, nous citerons trois faits parmi bien d'autres qui viennent appuyer cette conviction.

1. Le projet SCOPE.

Au cours des premiers sondages qui amorcèrent le projet PERPE, l'auteur du test commença à réaliser l'ampleur des besoins ressentis par les professeurs au plan du perfectionnement professionnel. Ses observations le conduisirent à concevoir le projet SCOPE

(Service de Consultation Pédagogique). Grâce à une généreuse subvention de la DIGEC, ce projet mettait à la disposition du corps enseignant du Collège de Maisonneuve une personne-ressource qui devait s'efforcer de répondre aux besoins d'ordre professionnel exprimés par les professeurs.

Malgré le climat peu propice qui régna cette année-là (1968-69) au CEGEP, l'animateur du SCOPE fut à même de répondre à un nombre élevé de demandes très diversifiées: observation en classe, entrevues individuelles avec des professeurs en situation de crise, animation de réunions départementales, organisation de stages de fin de semaine sur l'animation du travail en équipes, évaluation technique de projets d'enquête, consultations sur des projets d'expérimentations pédagogiques, etc.

Bref, au terme de la courte année que dura ce projet, il ne faisait aucun doute pour ses concepteurs que l'animateur du SCOPE avait joué dans le milieu un rôle extrêmement utile, alors même qu'il avait à peine répondu aux besoins les plus immédiats. Si le projet fut temporairement abandonné en juin 1969, c'est pour des motifs d'un tout autre ordre.

2. Observations issues de nos activités de relance.

Le second fait a trait aux activités de relance (follow-up) entreprises par le Service PERPE depuis les tout débuts de son existence. En effet, dès l'expérimentation de la forme B du test en avril 1968, l'auteur du projet décidait d'offrir aux professeurs intéressés l'occasion de discuter des résultats du test avec un spécialiste. L'objectif principal de ces rencontres consistait à aider le professeur à mieux comprendre le Dossier de résultats que nous lui avions remis de façon à pouvoir tirer un profit maximum de l'expérience.

Or, à plusieurs occasions, il s'est avéré que l'instrument et le Dossier furent relégués au second plan alors que l'entrevue s'orientait vers une franche discussion de problèmes quotidiens vécus en classe par le professeur. Dans d'autres cas, c'était l'approche pédagogique du professeur qui devenait rapidement le centre de discussion.

Bref, très souvent, le test PERPE ne servait que d'introduction à un échange qui débouchait rapidement sur d'autres sujets professionnels correspondant à un besoin plus pressant du professeur. Involontairement, bien qu'avec beaucoup de plaisir, le consultant de PERPE se trouvait à remplir les fonctions d'un animateur pédagogique local inexistant. La fréquence de telles situations venait à nouveau confirmer la présence de besoins auxquels personne ne semblait pouvoir répondre dans les CEGEP que nous visitions.

3. Le centre-pilote de Lionel-Groulx.

Le troisième et dernier fait que nous mentionnerons à trait à diverses expériences d'animation pédagogique tentées récemment dans quelques CEGEP. Nous ne les connaissons pas toutes et nous espérons n'avoir eu vent que d'une minorité d'entre elles. A notre connaissance, la plus structurée de ces expériences récentes appartient au CEGEP Lione-Groulx, où le coordonnateur de la recherche et de l'expérimentation opérait l'an dernier une redéfinition de ses fonctions, les orientant carrément vers l'animation pédagogique. Cet option a reçu un accueil très favorable auprès du corps professoral. L'expérience de l'an dernier s'avéra un tel succès que le CEGEP demandait à la DIGEC des fonds additionnels pour poursuivre ce projet sur une plus grande échelle.

La création totalement indépendante de deux services aussi similaires que SCOPE et le projet de Lionel-Groulx constitue à nos yeux un argument de poids du caractère généralisé des besoins en animation pédagogique.

C. Quelles formes peut prendre l'animation pédagogique locale?

Notre expérience nous a montré une telle diversité de besoins à remplir que les formes prises par l'animation pédagogique pourraient dépendre tout aussi bien des besoins plus pressants exprimés localement que des compétences particulières des personnes choisies pour occuper le poste. Un inventaire exhaustif des formes possibles est présentement difficile, et ce pour deux motifs: d'abord, il n'existe aucun sondage scientifique des besoins de perfectionnement et d'aide ressentis par les professeurs du réseau collégial; en second lieu, l'absence d'animateurs pédagogiques rend impossible une cueillette empirique des besoins auxquels ces animateurs auraient pu répondre dans l'exercice de leurs fonctions.

A titre indicatif, nous renvoyons le lecteur à l'inventaire partiel qui apparaît plus haut dans le cadre de la description du projet SCOPE.

D. Pourquoi PERPE s'intéresse-t-il à l'animation pédagogique locale?

Les motifs ne manquent pas. Citons-en quelques-uns, au risque de nous répéter.

1. Le motif principal est sans contredit l'amplitude des besoins exprimés par les professeurs. Nos nombreuses rencontres avec les professeurs nous ont en effet convaincus qu'il y a place dans chacun des CEGEP pour au moins un animateur pédagogique qui consacrerait tout son temps à répondre aux besoins de perfectionnement et de croissance pédagogique des professeurs et des départements.

2. En second lieu, le poste d'animateur pédagogique local constitue un chaînon essentiel entre le Service PERPE et les professeurs. En raison de sa vocation de recherche et de son extension provinciale, le Service PERPE devient de moins en moins capable d'atteindre directement son objectif ultime: le perfectionnement pédagogique des enseignants du collégial. Si nous décidions de concentrer nos efforts pour rejoindre plus directement les professeurs, nous risquerions fort de reléguer au second plan notre vocation de recherche. Or, jusqu'à présent, c'est par la qualité de ses travaux de recherche que le Service PERPE s'est taillé une place unique à l'intérieur du réseau collégial. Par ailleurs, l'extension provinciale de nos activités rend pratiquement impossible un travail d'animation directe auprès des professeurs. Déjà, pour créer un fort modeste service de relance, nous avons dû décentraliser notre action en faisant appel aux ressources locales.

3. Notre troisième motif tient aux services que pourraient nous rendre les animateurs locaux, entre autres au plan de la cueillette d'informations sur la vie pédagogique locale, sur les perceptions du milieu face à PERPE, sur les expérimentations pédagogiques en cours ou en préparation. On verra plus loin, dans la description des projets de cette section, bon nombre d'exemples des relations étroites qui pourraient s'établir entre PERPE et les animateurs pédagogiques locaux.

4. Notre quatrième et dernier motif est associé au problème de la relance, c'est-à-dire à l'utilisation par les professeurs des résultats d'un instrument tel que PERPE. Dans la mesure où le recours à un test comme PERPE ne s'inscrit pas chez le professeur dans le cadre d'un projet ou programme de perfectionnement professionnel, l'instrument que nous avons mis au point et ceux qui viendront risquent fort de devenir rapidement des "curiosités" que l'on utilise une fois à l'occasion et dont les résultats vont dormir au fond d'un tiroir! Cela est d'autant plus vrai que l'analyse approfondie du Dossier est une tâche difficile qui fait appel à des connaissances techniques que bon nombre de professeurs ne possèdent pas. Avec l'aide d'un animateur pédagogique, le professeur pourrait dépasser le niveau superficiel d'analyse que notre "Guide" lui permet d'atteindre et découvrir que le Dossier PERPE peut servir régulièrement de sonde très sensible dans le cadre d'un projet de perfectionnement personnel qui s'échelonnerait sur deux ou trois ans et ferait appel à tout un ensemble de moyens de perfectionnement autres que PERPE (v.g. observation en classe par l'animateur, stages, entrevues individuelles, rencontres de groupes, lectures dirigées, etc.). Formé par le Service PERPE, l'animateur pédagogique local pourrait donner une dimension nouvelle, beaucoup plus profonde, aux résultats de notre instrument.

E. Pourquoi PERPE ne s'occupe-t-il pas d'animation pédagogique locale?

Au cours de l'automne, alors que s'amorcaient au Service les premières discussions sur la planification à long terme de nos activités, la question ci-dessus fut indirectement posée par Léon Debien, D.S.P. à Lionel-Groulx. En effet, suite au départ de son C.R.E., M. Debien n'arrivait pas à lui trouver un remplaçant satisfaisant. Le projet d'un service local d'animation pédagogique se trouvait ainsi sérieusement compromis. C'est alors que PERPE fut mis au courant de la situation et se vit même offrir de prendre charge du projet.

L'invitation était pour le moins tentante. Après de longues discussions, un fait ressortait cependant clairement: PERPE ne devait pas entrer dans le champ de l'animation pédagogique locale. Pareille initiative nous apparaissait du ressort de chacun des CEGEP. Tout au plus, PERPE pouvait-il tenter de susciter au plan local de telles initiatives.

II- Rôle du CRASE dans le domaine de l'animation pédagogique.

Dans le chapitre II (Section A, pp. 14 à 17), nous avons clairement précisé les limites de notre action dans le secteur de l'animation pédagogique. Cette prise de position se situe dans la ligne de pensée énoncée dans le Plan triennal.

Un peu plus loin, lorsque nous avons décrit sommairement nos projets d'activités (cf. Chapitre IV), nous précisions davantage les formes d'animation compatibles avec nos orientations générales:

- organisation et support de la relance locale;
- support à certains projets d'exploitation;
- support aux activités de diffusion des résultats de nos recherches;
- contacts avec le milieu, dans une perspective d'identification de problèmes de recherche prioritaires.

Eu égard à l'animation pédagogique locale, la prise de position du CRASE se trouve à circonscrire, beaucoup plus que ne le faisait le Plan triennal, nos relations avec les animateurs pédagogiques locaux (A.P.P.) et les conseillers en recherche et expérimentation (C.R.E.). Ainsi, il n'est plus question pour l'immédiat d'agir comme centre de ressources ou comme consultant attitré auprès de ces personnes. Eventuellement, ainsi que nous l'indiquions dans le Chapitre II (p. 17), nous pourrons examiner de plus près s'il est possible pour nous et conforme à nos orientations de répondre à des demandes en ce sens de la part des A.P.P. et des C.R.E.

Parce que nous croyons fermement à la nécessité d'un poste d'animateur pédagogique dans chacun des CEGEP, parce que nous nous sommes faits les promoteurs d'un tel poste depuis bientôt quatre ans, nous allons poursuivre nos démarches pour qu'il se généralise le plus rapidement possible (projet S-10).

Par ailleurs, dans la mesure où ces personnes (APP et CRE) constituent à nos yeux les intermédiaires les plus appropriés entre notre équipe et la population des professeurs, nous allons établir des mécanismes étroits de liaison avec ces personnes (projet S-11).

Enfin, conscients de nos responsabilités en ce qui a trait à l'utilisation du test PERPE par les professeurs, nous allons poursuivre nos tâches d'organisateurs du service de relance associé à l'exploitation du test PERPE (projet S-5).

III- Description détaillée des projets S-5, S-10 et S-11

Projet S-5: le service de relance.

Compte tenu des contraintes liées à son action à distance, le Service PERPE a mis sur pied un service de relance (follow-up) basé sur le travail de bénévoles qui aident localement les professeurs à interpréter leurs résultats au test PERPE.

1. Observation fondamentale.

La mise sur pied de ce service repose sur une observation fondamentale:

le test PERPE est un instrument plus complexe qu'il ne paraît.

Plus nous travaillons avec le test PERPE, plus nous acquérons la conviction qu'il peut servir à un diagnostic approfondi des caractéristiques spécifiques de la relation professeur-étudiants dans n'importe quelle classe. Son utilité dépasse alors celle du simple "portrait" statique, pour atteindre une dimension profondément dynamique.

a) Conditions d'utilité.

Pour atteindre ce niveau d'interprétation dynamique, deux conditions sont nécessaires:

1) aspect cognitif: une compréhension très juste et nuancée des divers construits et de leurs interactions.

2) aspect émotif: l'élimination de résistances spontanées (dirigées contre l'instrument et/ou le groupe évaluateur) qui bloquent une prise de conscience franche et objective de TOUS les éléments du Dossier.

b) Le problème.

Après plusieurs heures de discussions, impliquant l'évaluation de nombreuses informations de sources diverses, nous sommes venus à la conclusion suivante:

la très grande majorité des professeurs n'ont pas les ressources nécessaires pour satisfaire SEULS aux deux conditions ci-dessus.

2. Objectifs de la relance.

Premier objectif

Maximiser l'utilisation du service de relance par les professeurs.

Si nous croyons qu'un professeur SEUL ne peut, sauf exceptions, dépasser un niveau superficiel d'analyse de son Dossier, il faut prendre les moyens pour inciter les professeurs à venir en relance constater combien une aide extérieure peut leur être utile, tant au plan cognitif qu'affectif.

Second objectif

Maximiser la qualité des services rendus par les relanceurs locaux.

Si l'on veut que les professeurs venant en relance constatent "de visu" l'utilité du service de relance, il importe que les relanceurs soient à la hauteur des attentes des professeurs, tant au plan de la compétence technique qu'à celui de la sensibilité interpersonnelle. Un constat d'utilité constitue une garantie de réutilisation.

3. Qualités du relanceur.

a) Au plan technique.

Le relanceur doit faire montre de connaissances nettement supérieures à celles des professeurs les plus "débrouillards".

Plus précisément, le relanceur doit maîtriser parfaitement:

1) le mode de calcul et la signification de chacun des construits du test PERPE;

2) les interactions horizontales (i.e. pour une dimension donnée) entre les construits, de façon à pouvoir interpréter correctement les résultats de la dimension en tenant compte de toutes les informations disponibles;

3) les interactions verticales (i.e. entre les dimensions) qui permettent d'opérer une image synthétique du Portrait et la mise en évidence de la dynamique de la relation professeur-étudiants par la conjonction des points forts, des points faibles, des résultats étranges, des données apparemment contradictoires, etc;

4) les principales caractéristiques psychométriques de l'instrument dans son ensemble et de chacune des dimensions, dans le but de pouvoir évaluer correctement les objections que peuvent soulever les professeurs.

b) Au plan interpersonnel.

Le relanceur doit pouvoir animer des rencontres de groupes où les attentes et les besoins individuels seront respectés.

Il ne s'agit pas dans notre esprit d'une animation strictement formelle, assimilable aux fonctions de président d'assemblée, mais d'une animation dynamique, centrée sur le groupe et sur les interactions entre les personnes de façon à créer un climat aussi permissif que possible, propice à un approfondissement par chacun du contenu de son Dossier.

c) Au plan émotif.

Le relanceur doit faire montre d'une attitude d'accueil très chaleureux, de telle sorte que le professeur se sente suffisamment à l'aise pour examiner franchement et lucidement le contenu de son Dossier de résultats. N'étant pas dans un contexte d'évaluation administrative, il n'a pas à le juger professionnellement. Il n'a pas non plus à imposer une théorie de la relation maître-élève. Comme consultant, il doit laisser au professeur l'initiative de la démarche d'analyse.

Enfin, tenant compte du fait que:

1) bon nombre de Dossiers contiennent au moins quelques informations menaçantes pour ceux qui les reçoivent;

2) quelques professeurs (peu nombreux heureusement) sont ébranlés par le Dossier qu'ils reçoivent;

3) certaines objections présentées par des professeurs répondent à des besoins défensifs;

le relanceur doit se montrer particulièrement soucieux d'adopter une attitude très positive de support et d'encouragement vis-à-vis tout professeur (ou groupe de professeurs) qui vient en relance.

4. Qui peut devenir relanceur?

Dans un CEGEP, diverses personnes peuvent être aptes à remplir ce rôle, pourvu qu'elles réunissent plus que quiconque les qualités décrites ci-haut.

Pour des raisons évidentes, nous demandons que l'on donne préférence, SI POSSIBLE, aux personnes qui occupent l'une ou l'autre des deux fonctions ci-dessous:

a) le CRE: coordonnateur de la recherche et de l'expérimentation;

b) le CPP: conseiller pédagogique des professeurs.

Sinon, voici quelques autres suggestions:

a) un psychologue ou un conseiller d'orientation du Service de psychologie et d'orientation;

b) un professeur partiellement déchargé d'enseignement, avec répartition de cette tâche entre quelques collègues;

c) un professeur partiellement déchargé d'enseignement, avec entente au comité de perfectionnement pour engager un professeur à temps partiel qui assumera la tâche de ce fait disponible;

d) toute autre formule permettant d'offrir le poste de relanceur à la personne qui rencontre le mieux les caractéristiques attendues.

5. Les tâches du Service PERPE.

Essentiellement, le Service PERPE agit comme organisateur administratif du service de relance à l'échelle du réseau des CEGEP. Il voit à:

a) faire nommer un relanceur dans chaque CEGEP où le test PERPE est offert;

b) fournir aux relanceurs toute documentation utile;

c) organiser annuellement un stage de formation et de réflexion pour les nouveaux et les anciens relanceurs;

d) se tenir au courant régulièrement des activités et initiatives des relanceurs;

e) offrir aux relanceurs, si nécessaire, les ressources de ses animateurs;

f) suppléer à l'absence de relanceurs dans quelques CEGEP.

6. Evaluation du système.

Bien qu'à sa deuxième année d'existence, le service de relance est encore considéré comme expérimental. Nous réévaluerons le système actuel d'ici août prochain, étudiant le taux d'utilisation des relanceurs, ce que la relance apporte à ceux qui l'utilisent et quelle compréhension les non-utilisateurs de la relance ont de leur Dossier de résultats.

Une autre façon d'assurer la relance consisterait à faire effectuer par quelques membres du Service une tournée des divers CEGEP. Cette solution serait toutefois onéreuse en termes d'investissement de temps et d'argent ($3,000 à $4,000). Une solution de ce type ne serait adoptée que si la méthode actuelle s'avère inefficace.

Pour l'instant, nous n'avons pas d'indices formels de l'inefficacité de cette approche.

7. Investissement.

Un animateur du Service PERPE réserve environ 1/5 de son temps pour l'organisation annuelle et la supervision du service de relance.

Projet S-10: animation structurale (suite)

1. Objectif.

Promouvoir la création de postes d'animateurs locaux dans chacun des CEGEP.

2. Activités.

Les activités possibles sont nombreuses, plusieurs d'entre elles se situant au niveau informel, par exemple la discussion de ce problème à l'occasion de rencontres avec des professeurs ou des administrateurs locaux.

Parmi les activités plus formelles, nous pouvons énumérer, à titre exemplaire, les suivantes:

a) poursuivre notre politique de diffusion de textes sur la tâche d'animateur pédagogique local;

b) collaborer, de concert avec les animateurs pédagogiques existants, à la diffusion de textes sur leurs activités quotidiennes, leurs réalisations particulières, leurs projets, leurs besoins en termes de ressources extérieures, leurs priorités, etc.;

c) collaborer à l'organisation d'un colloque provincial ou de colloques régionaux sur ce thème;

d) inviter les comités locaux de perfectionnement et/ou les commissions pédagogiques à étudier attentivement l'opportunité de créer ce poste localement.

3. Durée.

En raison d'un accroissement encore assez lent des A.P.P. à l'intérieur du réseau, il est difficle de prévoir à quel moment nous pourrons considérer comme terminée cette tâche d'animation "structurale".

4. Personnel.

L'animateur du CRASE prévoit réserver l'équivalent d'une journée par semaine pour travailler à ce projet.

Projet S-11: contacts réguliers avec les APP et les CRE

1. Objectif.

L'établissement de mécanismes réguliers de liaison avec les APP et les CRE vise surtout deux objectifs:

a) qu'ils puissent agir auprès de nous comme agents d'information sur les besoins prioritaires de recherche, dans une optique de perfectionnement de l'enseignement collégial;

b) qu'ils puissent agir auprès du milieu comme agents d'information sur les activités et les politiques du CRASE.

2. Description.

Nos plus récentes statistiques indiquent la présence d'APP et de CRE dans une demi-douzaine de collèges environ. Toutes ces personnes ont accepté de jouer le rôle de relanceur (cf. projet S-5) dans leur collège. Ils connaissent ainsi le Service PERPE assez bien.

Dans le cadre de ce projet, il s'agira pour nous d'établir avec ces personnes des contacts plus étroits que ceux que nous entretenons avec nos autres relanceurs, d'abord en leur fournissant des informations plus détaillées sur nos travaux, ensuite en les rencontrant, individuellement ou en groupe, à des intervalles réguliers. Aux autres relanceurs, nous ne pouvons demander un investissement trop grand en temps et en énergies, puisque c'est à titre bénévole qu'ils ont accepté de jouer le rôle de relanceur.

3. Durée.

Indéfinie, en raison du caractère chronique de ce projet.

4. Personnel.

L'animateur du CRASE prévoit réserver l'équivalent d'une journée par semaine pour travailler à ce projet.

ANNEXE M

Description détaillée du projet:

S-6: bibliographie pédagogique automatisée.

Projet S-6: bibliographie pédagogique automatisée

1. Position du problème.

En se situant comme organisme de recherche provincial, le CRASE prend une certaine distance, et par rapport à l'animation et par rapport aux milieux locaux (cf. Chapitre II). Par contre, nous reconnaissons la nécessité de ressources pour les professeurs qui utilisent le test PERPE. Dans la mesure de nos moyens, nous voulons collaborer à la construction de quelques-unes de ces ressources.

Une des façons économiques d'apporter des ressources à ces personnes serait de leur donner des références reliées à des zones de forces et/ou de faiblesses telles que manifestées dans leur Portrait pédagogique. Le professeur pourrait ainsi utiliser des ressources reliées à sa situation. Cet apport cadre bien avec l'orientation donnée à nos services d'animation.

2. Objectif.

Ce projet a pour objectif princial de constituer une banque de références bibliographiques. Dans la mesure où nous ne voudrons pas uniquement une banque relativement stable de références bibliographiques, mais aussi d'autres types de références qui sont peut-être plus rapprochées des individus, nous pourrons aussi inclure une liste de cours possibles (donnés dans les diverses universités du Québec) ou même des suggestions de stages.

Une fois cette banque constituée, il serait possible de pairer une série de références à des zones de forces et/ou de faiblesses, puis de construire un programme mécanographique qui effectuerait une sélection d'informations à même cette banque, en fonction des caractéristiques particulières de chaque Dossier. Ce programme s'accouplerait au système d'interprétation automatisée (cf. projet R-4).

Ce projet ne sera pas réalisé uniquement par l'animateur. Le projet est classifié dans le secteur animation à cause des objectifs d'ordre pratique (le service à des individus) qu'il contient, mais il implique la collaboration étroite des chercheurs, du documentaliste engagé par le CRASE et des informaticiens, tant dans sa mise en marche que dans sa réalisation.

3. Etapes de travail.

a) La première étape du travail consistera à déterminer un rationnel permettant le choix des références. Il existe divers rationnels possibles et notre choix n'est pas fixé définitivement. Voici, à titre d'exemple, deux approches possibles.

1) Une série de dimensions où il existe une insatisfaction élevée.

Mentionnons, à titre d'exemple, la dimension "matériel audio-visuel" (dimension 21). Les références apportées pourraient alors conseiller diverses utilisations de l'audio-visuel et diverses façons d'intégrer ces techniques à une démarche pédagogique: donner des informations sur les techniques comme telles; renseigner sur le matériel audio-visuel disponible pour une matière donnée; enfin suggérer des cours ou des stages possibles qui existent déjà.

Le travail consisterait alors à recueillir de façon systématique des documents s'appariant à chacune des dimensions sélectionnées.

2) Un rationnel théorique de la situation pédagogique.

Mentionnons, à titre d'exemple, la centration sur l'étudiant opposée à la centration sur la matière. Le test PERPE permettrait d'ailleurs une telle distinction. Nous pourrions alors choisir, pour un professeur trop centré sur la transmission de la matière (cette centration trop grande provoquant de l'insatisfaction chez les étudiants) un certain nombre de références pouvant l'aider à mieux intégrer la dynamique même de l'étudiant. Ces références pourraient par exemple comporter des informations sur les objectifs pédagogiques, sur le travail de groupe, sur des stages déjà existants, etc. Cette deuxième façon d'aborder le problème s'inscrirait dans la ligne d'une étude typologique et serait facilitée par l'analyse factorielle du test PERPE qui sera réalisée au cours des prochains mois.

Les deux approches impliquent cependant que nous approfondissions l'impact des divers contenus de PERPE, tant au niveau des dimensions que des sections. Par impact, nous voulons dire les liens que les dimensions entretiennent entre elles et l'importance qu'elles peuvent avoir en elles-mêmes dans une optique de changement pédagogique. Il est évident aussi que les deux approches ne sont pas nécessairement opposées et pourraient se compléter.

b) Suite à la détermination de ce rationnel, des recherches bibliographiques et des recherches sur les cours donnés et sur les stages possibles seront effectuées afin de construire une banque de données. Cette étape sera principalement réalisée par le documentaliste.

c) En fonction du rationnel choisi et de la banque de données, un programme mécanographique sera construit afin de rendre possible la sélection de références en fonction de Dossiers précis.

d) Un texte de présentation préparé par la section "Exploitation" expliquera aux professeurs le fonctionnement de ce système.

4. Durée.

Un an. Ce système devrait ainsi pouvoir s'intégrer aux services de l'exploitation à l'automne 1973.

5. Personnel nécessaire.

Le bibliothécaire du CRASE agira comme responsable de ce projet en même temps que comme principal agent de sa réalisation. Il devra y consacrer l'équivalent de quatre mois d'ouvrage, soit les 2/5 de son temps. Des chercheurs de l'équipe, ainsi que l'animateur, serviront de consultants occasionnels. Enfin, l'informaticien responsable du programme d'interprétation automatisée assumera également la partie informatique de ce projet.

ANNEXE N

Description détaillée des projets:

S-7: exploration de divers média de diffusion.

S-8: colloques locaux ou régionaux.

S-9: cours sur PERPE dans les facultés d'éducation.

En tant qu'organisme de recherche appliquée soucieux que les résultats de ses recherches servent de façon immédiate à sa clientèle, le CRASE propose trois moyens pour favoriser une très large diffusion de ses travaux.

Projet S-7: exploration de divers média de diffusion.

1. Situation.

Compte tenu de la somme considérable de documents écrits que reçoivent professeurs et administrateurs, il existe des conditions selon lesquelles des documents écrits ont plus de chances d'être lus. En deuxième lieu, il faut souligner qu'il existe d'autres techniques de diffusion qui peuvent, du moins dans certains cas, apporter de meilleurs résultats que le document écrit.

2. Objectifs.

Le CRASE désire que les recherches qu'il effectue et les résultats de ses recherches soient connus du milieu. L'objectif de ce projet consiste à étudier et à expérimenter diverses techniques et divers réseaux de diffusion en relation avec les catégories d'informations que le CRASE veut faire connaître.

Ces informations sont de deux types:

a) informations sur le CRASE lui-même et ses activités (ces informations sont davantage d'ordre administratif);

b) informations sur le contenu et les résultats des recherches.

3. Description des activités.

Voici les trois principaux problèmes qui seront étudiés.

a) Analyse des divers réseaux de communication.

1) Le réseau des réunions provinciales: assemblée des D.S.P., des D.G., des CAPI, des départements, etc.;

2) les réseaux internes aux collèges: comité de perfectionnement, commission pédagogique, semaines pédagogiques, etc.;

3) les réseaux de diffusion écrite spécialisés: Education Québec, Prospectives, Action pédagogique, etc.;

4) les réseaux de diffusion de masse: presse écrite, radiophonique et télévisée.

Cette analyse permettra de déterminer:

1) dans quelle mesure tel réseau de communication est mieux adapté à tel type de contenu à diffuser et à l'extension que veut prendre la communication;

2) dans quelle mesure il est possible d'utiliser tel ou tel réseau de communication.

b) Sélection des média de diffusion.

Il s'agira de déterminer les critères d'utilisation de telle ou telle technique de diffusion, selon la nature des contenus à transmettre. Mentionnons par exemple l'utilisation:

1) de bandes magnétoscopiques;

2) de conférences;

3) de colloques locaux ou régionaux (cf. projet S-8);

4) de bulletins réguliers de diffusion.

Note: Le Service PERPE publie actuellement un bulletin intitulé "PERPÉRIODIQUE". Ce bulletin contient surtout des informations d'ordre administratif. Il faudrait évaluer dans quelle mesure il serait possible de diffuser des contenus de recherche selon une formule similaire.

c) Réalisation de documents audio-visuels.

Ce troisième type d'activités constituera la partie centrale (et la plus coûteuse!) du projet. Avec l'aide de consultants techniques travaillant sur une base contractuelle, nous produirons divers documents audio-visuels qui seront diffusés directement ou qui serviront à vulgariser nos travaux lorsque nous rencontrerons divers éléments de notre clientèle (cf. projet S-8).

4. Investissement.

La mise en marche et la réalisation de ce projet seront sous la responsabilité conjointe des sections Animation et Recherche analytique. Il nécessitera au total l'équivalent du 1/5 du temps d'une personne. La durée de ce projet est indéterminée, compte tenu du caractère répétitif de ce type d'activités.

Projet S-8: colloques locaux ou régionaux.

1. Contexte.

Le CRASE est convaincu que l'une des formules de diffusion les plus intéressantes à exploiter, parallèlement à d'autres il va de soi, est celle des colloques. D'ailleurs, cette formule nous a été suggérée à l'occasion d'une rencontre avec les D.S.P. des CEGEP en septembre dernier.

De tels colloques permettraient d'atteindre simultanément plusieurs objectifs, notamment:

a) la diffusion vulgarisée, en même temps que la discussion, de nos principaux résultats de recherches;

b) la discussion de divers problèmes que se posent les professeurs sur le test PERPE et les conditions de son utilisation;

c) la cueillette d'un feedback direct sur nos activités et nos services;

d) la cueillette de suggestions de recherches que le CRASE pourrait éventuellement inclure dans son programme d'activités.

2. Objectifs.

Le présent projet vise deux objectifs principaux:

a) élaborer le contenu d'un ou de plusieurs colloques-types pouvant être répétés à plusieurs reprises avec des populations différentes;

b) expérimenter ces colloques-types à plusieurs reprises, dans le but de roder la formule.

3. Description des activités.

Les tâches à réaliser ont un caractère surtout administratif et organisationnel. Notons spécialement:

a) l'étude de la répartition des coûts entre le CRASE, les collèges et les participants;

b) l'élaboration d'un programme-type d'activités;

c) l'examen des techniques publicitaires;

d) la précision des supports audio-visuels (cf. projet S-7).

e) l'adaptation du modèle aux besoins spécifiques exprimés par certains milieux;

f) la précision du nombre de participants idéal selon chaque formule expérimentée;

g) etc.

4. Investissement.

L'un des animateurs du CRASE réservera environ 1/5 de son temps à la réalisation de ce projet. La plupart des membres de l'équipe seront probablement appelés à collaborer occasionnellement, tant à la planification des colloques qu'à leur réalisation.

Projet S-9: cours sur PERPE dans les facultés d'éducation.

1. Situation.

Le Service PERPE reçoit régulièrement diverses demandes de documentation provenant de professeurs et d'administrateurs universitaires. Il reçoit aussi des demandes de présentation de ses travaux. C'est ainsi que cette année le Service PERPE a été appelé à participer à deux sessions d'information:

a) dans le cadre d'un cours donné par un professeur de Sciences de l'Education à l'UQAM;

b) avec des étudiants et des professeurs en docimologie de la Faculté des Sciences de l'Education (Université de Montréal).

2. Objectif.

Dans le cadre de ce projet, nous voulons donner plus d'extension à ces rencontres dans le but:

a) de faire mieux connaître les travaux du CRASE auprès de ceux qui oeuvrent ou qui oeuvreront dans le domaine de l'éducation;

b) d'aller cueillir des informations (recherches qui se font, projets d'avenir, documentation) reliées aux travaux du CRASE;

c) de favoriser un contact stimulant sur le plan intellectuel pour les membres du CRASE, qui peuvent ainsi avoir des échanges fructueux avec des chercheurs ou de futurs chercheurs ou praticiens en éducation.

3. Modalités concrètes.

Ces contacts avec les Sciences de l'Education peuvent être effectués de trois façons:

a) en inscrivant les travaux du CRASE comme objet d'une journée de rencontres avec professeurs et étudiants;

b) en introduisant les travaux du CRASE à l'intérieur d'un cours précis donné par un ou des professeurs. Nous pourrions alors prendre charge de cette partie du cours;

c) en donnant nous-mêmes un ou des cours inscrits au programme. Mentionnons par exemple un cours sur les techniques d'évaluation, sur les valeurs ou sur la satisfaction au travail.

Pour l'instant, nous favorisons plutôt les solutions "a" et "b".

Des offres concrètes seront effectuées auprès des professeurs pouvant être intéressés par nos travaux.

4. Durée.

Indéfinie, en raison du caractère chronique de ces activités.

5. Personnel nécessaire.

Même si ce projet est inscrit sous le titre "Animation", il est évident que ce type d'activités intéressera tout autant, sinon plus, les membres de l'équipe de recherche. Aucun investissement spécifique en temps n'est prévu pour ce projet; les personnes invitées à répondre aux diverses demandes utiliseront leurs temps libres.

ANNEXE P

Description détaillée des projets 1972-73

de l'équipe du niveau secondaire

L'AVENIR DU PROJET PERCE-SECONDAIRE

Document de travail

par

Michel Mailhot
Paul Pierre

Janvier 1972

Document 0172-05

L'AVENIR DU PROJET PERPE-SECONDAIRE

Perspective générale.

L'existence du projet PERPE-Secondaire est reliée à la préoccupation, à la DIGEES, de ce qu'on appelle "l'animation" du Secondaire. Comme nous comprenons ce terme, il s'agit du rassemblement ou de la création d'informations, d'outils, de ressources, qui puissent être mis à la disposition d'individus ou de groupes afin de les aider à réaliser leurs objectifs personnels, en se basant sur leur dynamisme propre. Cette perspective d'animation est reliée à des préoccupations administratives d'efficacité. Mais alors que les théories primitives d'administration mettaient un accent presqu'exclusif sur le contrôle, on se centre beaucoup plus maintenant sur la motivation des membres de l'organisation, et on se base de plus en plus sur leur intériorisation des objectifs généraux. On s'est rendu compte, en un mot, qu'il était plus efficace d'utiliser le désir de succès et d'excellence des gens que leur crainte d'être congédié.

C'est ainsi que nous comprenons la subvention par la DIGEES de la construction d'un test PERPE-Secondaire. Le test PERPE-Général a montré son utilité et répond à un besoin. Son utilisation sur une base de liberté et de confidentialité en fait un outil de perfectionnement personnel. Sa bonne réception par les professeurs montre que ceux-ci sont intéressés à savoir comment ils sont perçus dans ce qui est encore le centre du système d'éducation, soit la relation professeur-étudiants.

Nous sommes particulièrement heureux qu'on réaffirme à la DIGEES la position du projet PERPE-Secondaire comme un élément de cette "animation" dont le sens est très large, mais où une chose du moins est certaine: il ne s'agit pas de coercition.

On peut sans doute parler d'incitation, de suggestion, d'éveil du milieu à certaines préoccupations. On peut distribuer de l'information, faire la publicité de ressources, stimuler la créativité, orienter vers des réalisations: on se base toujours sur la compréhension plutôt que sur la crainte, sur l'intériorisation plutôt que sur l'imposition.

Nous identifiant pleinement à cette vision des choses et souhaitant être le plus utile possible, nous désirons nous pencher maintenant sur l'avenir du projet PERPE-Secondaire, et exposer le fruit de nos réflexions sur ce sujet.

Le projet de base.

La construction d'un instrument tel que le test PERPE-Secondaire ne peut avoir pour but fondamental que de mettre au service des professeurs du Secondaire, à l'échelle de la province, un instrument aussi valide et utile que possible, qui corresponde à leur situation et à leurs besoins.

Au point de départ, il n'était pas totalement assuré qu'il fût possible de construire un tel instrument, non plus qu'il répondît à un besoin du milieu. Les six mois écoulés depuis le démarrage du projet nous ont confirmé ces deux points. Il subsiste bien entendu des problèmes au niveau de l'acceptation de l'instrument, problèmes reliés essentiellement à la confidentalité et à l'usage personnel du Portrait fourni. Nous comptons que la clarification du statut légal de l'équipe PERPE apportera une solution à ces problèmes.

Nous savons donc maintenant qu'en septembre 1973 - à moins de grève - nous aurons en main un instrument valide, utile, qui répondra à un besoin. Il est donc impérieux de nous pencher aujourd'hui sur l'avenir du projet.

Les problèmes.

Deux zones de problèmes se présentent immédiatement. Il y a d'abord celle de l'administration même du test, c'est-à-dire de la méthode employée pour rendre le test disponible au professeur et lui fournir les résultats.

La seconde zone de problèmes est celle de la poursuite du travail, c'est-à-dire de la méthode qui est employée pour permettre d'abord au professeur de bien comprendre les résultats qu'il reçoit et de lui fournir ensuite du matériel pour agir en fonction de ces résultats. Ceci procède du principe, que nous considérons fondamental, qu'il est contraire à l'éthique[1] de remettre au professeur des résultats bruts, sans lui fournir toutes les chances de les bien comprendre, d'en évaluer la portée, et aussi, le cas échéant, d'avoir des éléments de solution pour ses problèmes. C'est ce qu'on appelle à PERPE le service de relance.

Dans l'étude de ces problèmes, nous examinerons l'expérience du collégial, pour proposer une ligne d'action.

1. L'exploitation.

Le test PERPE collégial s'adresse à une clientèle d'environ 6,000 professeurs. Déjà, son exploitation est une entreprise d'envergure. Le système est centralisé, c'est-à-dire que le matériel est expédié des bureaux de PERPE, les enveloppes-réponses sont envoyées par courrier à ces bureaux, et, après traitement, les Portraits mécanographiques en repartent, également par courrier.

Cette méthode, complexe et difficile, est possible pour une clientèle de 6,000 professeurs. Elle apparaît irréalisable face à la clientèle du Secondaire, environ 30,000 professeurs.

---

[1] On peut voir à ce sujet la publication de l'American Psychological Association sur la présentation de résultats de tests.

Nous envisageons donc un système décentralisé sur une base régionale. L'établissement d'un tel système est une chose extrêmement complexe. Nos opérations étant essentiellement centrées sur l'ordinateur, il faut pouvoir délimiter les régions, évaluer la quantité de personnel nécessaire, mettre sur pied un système de transmission de données intégrées, tout en ne perdant pas de vue la confidentialité.

Nous proposons par conséquent que dès 72-73 une personne ait pour tâche d'analyser ce problème complexe et d'étudier la constitution de ce réseau. Nous ne croyons pas possible d'installer d'emblée un système total en 73-74, mais pour qu'il soit possible d'expérimenter, de roder le mécanisme cette année-là, il faut déjà étudier l'ensemble de ce futur réseau. Il nous semble que ce délai est essentiel. Retarder cette étude serait retarder d'autant la généralisation éventuelle du service.

Deux problèmes additionnels doivent être pris en considération.

Le premier est que l'implantation d'un tel système implique une opération de très grande envergure au niveau de l'informatique.

Or la généralisation du service devra se faire à la lumière d'une considération de base, c'est-à-dire l'utilité réelle de la ressource que nous créons, mesurable par exemple par le taux d'utilisation du test par sa clientèle.

En fonction de l'ampleur du système informatique, nous croyons plus réaliste de prévoir nos activités de la façon suivante: les deux prochaines années, l'analyste-programmeur préparera une analyse du système, en utilisant des consultants si nécessaire, de façon à effectuer tout le travail préliminaire. Ses activités principales seront le programme "Portrait" et le programme "analyse de Portrait".

L'exploitation se ferait alors par courrier, de façon sélective. Si l'accueil accordé le justifie, on pourra alors employer plusieurs analystes-programmeurs pour la réalisation de la partie informatique du système d'exploitation. Les frais encourus seront légèrement supérieurs mais on aura fait deux choses: d'abord l'analyse du Portrait aura reçu plus d'attention, plus de soins, et le service fourni en sera d'autant amélioré. Ensuite, on n'aura investi dans le système que sur démonstration de son utilité.

Le second problème est que l'exploitation prévue se ferait sur une base limitée, sélective. Il est normal de penser qu'il se fera autour de cette exploitation une certaine publicité, de bouche à oreille, sans doute, et aussi à cause des publications faites jusque là.

Déjà, nous avons eu de ces demandes; et pourtant, nous ne sommes en opération que depuis six mois, et nous ne faisons aucune publicité. Ces demandes inévitables ne devraient pas, croyons-nous, être refusées. Il est en effet important de maintenir l'intérêt de notre clientèle, et décevoir les professeurs intéressés serait certes maladroit. Par ailleurs, des informations reçues d'endroits divers contribuent à l'analyse de la validité de l'instrument.

Ce serait une tâche précise de l'adjoint-administratif que de répondre aux demandes reçues de l'extérieur du réseau limité.

2. La relance.

Nous avons dit plus haut que nous croirions faillir à nos responsabilités si nous nous limitions à remettre au professeur un portrait, un diagnostic de son fonctionnement pédagogique, et rompre là le contact.

Ce besoin d'aller plus loin et d'indiquer au professeur des éléments de solution, PERPE l'a bien senti en expérimentant un service de relance.

Le premier problème est celui de la compréhension technique du portrait. On fournit donc au professeur un Guide d'analyse qui lui permet de comprendre les statistiques et d'évaluer la portée des données. Cependant, on s'est vite aperçu que l'effort requis était fréquemment trop grand et qu'en conséquence beaucoup de professeurs n'atteignaient pas le niveau de compréhension nécessaire. On a donc mis sur pied un service de consultation personnelle, formé de professionnels des CEGEP, qui, après un stage de formation à PERPE, se mettaient à la disposition des professeurs de leur collège

Au niveau secondaire, à cause de multiplicité des institutions, un tel système paraît impossible. Même s'il était possible d'avoir un spécialiste par région, ce qui serait fort complexe et coûteux, la plupart des professeurs, par définition, éprouveraient de grandes difficultés à le consulter, à cause de sa rareté - par exemple un consultant pour 1,000 professeurs - des complications créées par les horaires, et des déplacements nécessaires.

Nous nous proposons donc de pallier à tous ces inconvénients en incluant au Portrait, avec un Guide d'analyse, une analyse verbale - quelques pages - effectuée par ordinateur à partir d'un programme spécial.

Nous nous assurons ainsi que tous les professeurs peuvent obtenir une évaluation juste du contenu du portrait. La plupart seraient alors sans doute encouragés dans un effort d'approfondissement des données. Nul ne serait détourné d'une étude de son fonctionnement pédagogique par la difficulté technique.

De plus, le professeur trouverait, en lien direct avec les points saillants de son dossier, une documentation précise axée sur ses besoins.

La préparation de ce programme d'analyse, ainsi que l'étude du réseau de traitement dont nous avons parlé plus haut, nécessitent l'engagement d'un analyste-programmeur qui puisse s'en charger.

Nos consultations avec les analyses de PERPE permettent de juger ce projet comme parfaitement réalisable - comme d'ailleurs la décentralisation du traitement - mais nous font également mettre l'accent sur la nécessité de faire démarrer ce travail au plus tôt si l'on veut atteindre le but fixé, c'est-à-dire une exploitation provinciale à l'automne 1974.

3. Documentation.

Dans une perspective de perfectionnement pédagogique du professeur, nous nous devons de répondre à la problématique dans laquelle se trouve un professeur en présence des résultats de son évaluation. Le service de relance se veut donc en mesure de fournir au professeur des éléments utiles à son perfectionnement pédagogique de même que des éléments de solution aux problèmes posés. Pour cela, la réalisation des trois objectifs suivants est indispensable au service de relance.

Le premier objectif consiste en l'établissement d'une documentation pertinente au perfectionnement pédagogique. Sa réalisation implique la constitution d'une bibliographie pertinente, l'établissement d'un système de classification et la synthèse des travaux et des documents les plus pertinents.

Le second objectif, l'établissement d'un mécanisme de liaison avec les différents organismes de service, permet de fournir aux professeurs des indications sur les organismes-ressources pour leur perfectionnement pédagogique. La tâche relative à cet objectif consiste à établir des contacts avec ces organismes pour connaître leur but, leurs objectifs et leur apport possible, en fonction des besoins de perfectionnement des professeurs.

Le dernier objectif est la demande de recherches. La tâche relative à cet objectif consiste à déceler, dans la littérature ou par les contacts dans le milieu, les éléments qui pourraient favoriser le perfectionnement pédagogique mais qui n'ont pas fait l'objet d'études, ou dont la valeur est incertaine, et à faire des demandes de recherches sur ces questions.

Dans l'optique de construire un instrument le plus valide et le plus adéquat possible, la réalisation des trois objectifs suivants est primordiale pour les chercheurs concernés.

Le premier objectif consiste en l'établissement d'une documentation pertinente à nos recherches. Comme pour la documentation de service, il s'agit d'une bibliographie, d'un système de classification, et de la synthèse des travaux pertinents.

Si l'on veut maximiser notre recherche et empêcher le dédoublement il est également important, comme second objectif, d'établir un mécanisme d'échange d'informations et de collaboration avec les autres organismes de recherche.

Enfin, si nous voulons avoir un instrument le plus adéquat possible et qui réponde aux besoins du milieu, nous nous devons de connaître les recherches en cours, les expériences pédagogiques véhiculées dans le milieu de même que les besoins et les attentes des agents de l'éducation. De plus la collaboration de certains agents de l'éducation intéressés maximiserait la validité de nos recherches. Il est donc important d'établir un mécanisme de dialogue et de collaboration avec le milieu.

Tels sont les objectifs de documentation relatifs à la recherche et au service de relance.

Nous considérons comme indispensable l'engagement à temps plein d'un documentaliste avec une formation en recherche pour la réalisation de ces objectifs et conséquemment pour la bonne marche du projet.

Résumé.

La présente étude avait pour but de préciser le plan de développement du projet secondaire. Il est sans doute utile de résumer ici, par étapes, le développement entrevu.

1972-73
- poursuite de la construction du test,
- étude du système d'exploitation,
- programmation de l'analyse du portrait,
- collecte de documentation.

1973-74
- exploitation limité du test par courrier,
- poursuite de la documentation de service.

1974-75
- exploitation limitée par courrier,
- exploitation régionale expérimentale (par ordinateur).

1975-76
- exploitation provinciale.

Il convient de noter ici que nous n'avons traité que des aspects, et du personnel, qui n'étaient pas prévus dans le projet initial. La bonne réalisation de l'instrument nécessiterait, comme prévu initialement, l'adjonction d'un chercheur supplémentaire.

L'équipe du projet PERPE-Secondaire serait donc composée de six personnes, soit trois chercheurs, un chercheur-documentaliste, un analyste de l'exploitation et un analyste-programmeur. En ajoutant quatre chercheurs, il serait également nécessaire d'ajouter une deuxième secrétaire.

Les services rendus.

Nous croyons pouvoir ainsi jouer un rôle dans l'"animation" du niveau Secondaire, et c'est notre ambition que nos services soient à la hauteur des investissements proposés.

Nous sommes parfaitement conscients qu'une telle approche, dont la justification théorique est relativement simple, parce qu'elle correspond à des valeurs dont l'importance est de plus en plus reconnue aujourd'hui, nécessite cependant une démonstration de son efficacité si on veut la voir durer et s'étendre.

Aussi, nous préparons-nous à devoir, si nos opérations se concrétisaient dans une exploitation, recueillir des données qui permettent une certaine évaluation de l'efficacité de cette approche. On trouvera en annexe un plan d'une méthode possible d'une telle évaluation.

Par ailleurs, il est clair que cette façon de procéder produit des bénéfices indirects qui peuvent être très grands. Ainsi l'analyse des données recueillies par PERPE permet-elle d'obtenir une foule de renseignements extrêmement précieux, comme on le voit dans le document "33,000 répondants évaluent la pédagogie au collégial" et comme l'indique le Programme d'Analyse Sociologique. Dans une autre recherche en cours, le test PERPE est utilisé comme variable dépendante, dans la formule test-retest, pour vérifier l'efficacité de la technique répandue qu'est le T-Group. Au niveau secondaire même, notre présence dans le milieu nous fait remplir le rôle d'évaluateur d'une expérience de Team-Teaching, et nous fait développer déjà un PERPE-secondaire spécifique, pour l'enseignement micro-gradué sans cours magistraux.

Par ailleurs, un réseau intégré de traitement comme celui que nous envisageons peut avoir en lui-même une utilité extrêmement grande. On peut évoquer, en exagérant à peine, la possibilité de compiler en quelques jours, et publier en quelques semaines, les résultats d'une enquête faite à la grandeur de la province.

Conclusion.

Nous croyons qu'il fallait déjà se pencher sur l'avenir du projet PERPE-Secondaire. L'extension que nous proposons nous semble la suite naturelle, nécessaire du projet initial.

Par ailleurs, nous croyons qu'en ce projet, c'est toute une approche, toute une optique, qui est mise à l'épreuve. Aussi souhaitons-nous des conditions, sinon optimales, du moins favorables à la poursuite de nos activités.

ANNEXE A

Description des tâches

3 chercheurs:

Poursuite de la construction et de l'expérimentation du test.

1 chercheur:

Documentation de relance
Documentation de service
Supervision de recherches commandées

1 adjoint administratif:

Analyse du réseau d'exploitation
Supervision des exploitations en cours
Réponse aux demandes extérieures au réseau

1 analyste programmeur:

Analyses courantes des données expérimentales
Préparation des programmes d'exploitation
Préparation du programme "Portrait"
Préparation du programme "Analyse de Portrait"
Préparation du programme "documentation"

2 secrétaires:

Tâches courantes
Collaboration à la compilation de matériel
Collaboration technique à la bibliographie.

ANNEXE B

Budget

Note préalable: Les conditions du projet 1971-72 faisaient que le logement, l'administration et l'informatique étaient assumés par l'équipe PERPE, donc par la DIGEC. Une extension du projet conduit à la normalisation de cette situation.

Salaires			
Directeur du projet		$14,000	
Chercheurs - 3 @ $11,000		33,000	
Adjoint-administratif - 1 @ $10,000		10,000	
Analyste-programmeur - 1 @ $9,000		9,000	
Secrétaires - 2 @ $4,500		9,000	
Bénéfices marginaux (4%)		3,000	
			$78,000.00
Immobilisations (5 x 400 et 500 pour dactylo)			2,500.00
Déplacements			3,000.00
Matériel			
	Imprimerie interne	$ 1,500	
	Fournitures bureau	1,000	
	Documentation	1,000	
	Imprimerie externe	2,000	
			5,500.00
Courrier			1,000.00
Loyer			4,000.00
Honoraires professionnels		$ 1,500	
Services techniques		500	
			2,000.00
Administration (cf. contrat d'administration)			1,500.00
			$97,500.00

ANNEXE C

Evaluation du rendement de l'approche

1. Par expérimentation limitée.

Contrôle par technique externe: l'observation.

Groupe A) 1- Observation 1 (O_{1a})
2- Passation PERPE 1 (P_{1a})
3- Observation 2 (O_{2a})
4- PERPE 2 (P_{2a})

Groupe B) 1- Observation 1 (O_{1b})
2- Observation 2 (O_{2b})

Hypothèses: I - $O_{2a} > O_{1a}$

II - $O_{1b} = O_{2b}$

Pour contrôler l'évolution naturelle ($O_{2b} > O_{1b}$):

III - $O_{2a} - O_{1a} > O_{2b} - O_{1b}$

Pour contrôler comparativement la validité du test PERPE:

$$O_{2a} - O_{1a} \approx P_{2a} - P_{1a}$$

2. Expérimentation plus large.

1 groupe: 1. PERPE 1-
2. PERPE 2-

Hypothèse: PERPE 2 > PERPE 1

3. Enquête auprès des ressources afin de connaître le taux d'utilisation.

4. Enquête auprès des utilisateurs.

1. Satisfaction, intérêt.
2. Perception d'utilité, de changement.
3. Taux de réutilisation.